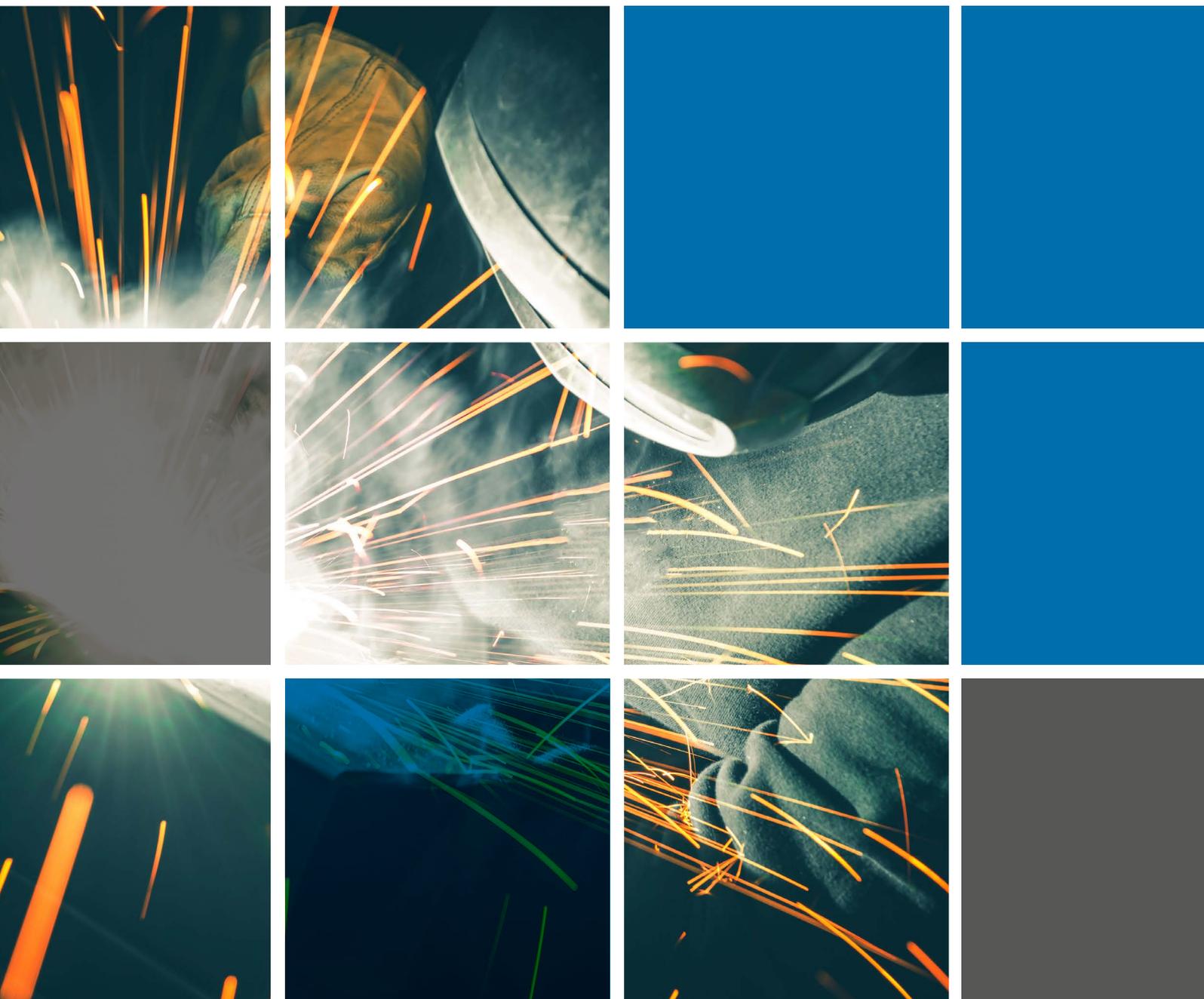


ESTUDIO DE VIABILIDAD SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO PARA EL SECTOR DEL METAL



Edita:

Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo

C/ Príncipe de Vergara, 74 - 5ª Planta - 28006 Madrid

Tel: 91 562 55 90 | 91 177 01 31

observatoriometal@fmfce.org

www.fmfce.com

ESTUDIO DE VIABILIDAD SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO PARA EL SECTOR DEL METAL

Septiembre 2024

Coordina: Confemetal

Maqueta: FMF

Edita: FMF

Edición: Septiembre 2024

Director de Proyecto:

Gregorio Gil de Rozas (WTW)

Gestión del Proyecto:

Rafael Villanueva (WTW)

Equipo de trabajo:

Ana López (WTW)

Oriol Ramírez-Monsonis (WTW)

José Montouto (WTW)

Yuly Rosas (WTW)

Servicios Técnicos de Confemetal

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. EL SECTOR DEL METAL: ENTENDIMIENTO Y ACTORES CLAVE	7
3. CONTEXTO DE LA PREVISIÓN EN ESPAÑA	20
4. VENTAJAS DE IMPLANTAR UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO	26
5. PRÁCTICA DE MERCADO EN ESPAÑA: PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO	35
6. PRÁCTICA DE MERCADO EN NUESTRO ENTORNO	45
7. FUNCIONAMIENTO DE UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO SECTORIAL	50
8. CÓMO IMPLANTAR UN PPES EN MI SECTOR EMPRESARIAL	52
9. PROPUESTA DE DISEÑO DE UN PLAN PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	54
10. ANEXOS	64

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es el de realizar un análisis de viabilidad acerca de la implantación de un **Plan de Pensiones Simplificado para el Sector del Metal**, promovido por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, Confemetal.

El año 2022 trajo un hito importante para empresas, trabajadores y la sociedad en general. Se hacía realidad la **Ley de Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo (Ley 12/2022 de 30 de junio)** con el objetivo de promover el ahorro complementario a la jubilación de los trabajadores en un entorno de retos para los sistemas de Seguridad Social, retos principalmente de carácter demográfico y que son comunes a los principales países desarrollados.

Esta Ley busca democratizar los planes de pensiones de empleo, actualmente con una penetración muy baja (10% de la fuerza laboral), y equipararnos a países de nuestro entorno, en los que la previsión complementaria juega un papel más protagonista en el retiro de sus ciudadanos.

Esta Ley facilita y simplifica la adopción de planes de pensiones de empleo por parte de las compañías, pero sobre todo se apalanca de forma importante en la negociación colectiva, al promover los planes de pensiones de empleo sectoriales, una iniciativa que busca extender exponencialmente el alcance de los planes de pensiones de empleo al mismo tiempo que **otorga a los agentes sociales nuevas herramientas en la negociación colectiva**.

El sector de la Construcción ha sido pionero en el desarrollo de un plan de pensiones de ámbito sectorial, habiendo acogido, a septiembre de 2024, más de medio millón de trabajadores como partícipes del plan y más de 55.000 empresas como promotoras del mismo.

En este entorno, **Confemetal quiere analizar la posibilidad de incorporar un plan sectorial a uno de los sectores más relevantes en España**, por niveles de actividad y volumen de empresas y trabajadores.

Este documento explica en qué consisten los planes de pensiones de empleo, cuáles son sus ventajas para todos los agentes participantes, y cómo implementar uno siguiendo las mejores prácticas. Asimismo, efectúa una serie de recomendaciones sobre cómo un sector como el metal, con su casuística propia, puede implementar un plan que situase al sector como una referencia y ofreciese todas sus ventajas a empresas y trabajadores adheridos al sector.

2. EL SECTOR DEL METAL: ENTENDIMIENTO Y ACTORES CLAVE

2.1. DATOS RELEVANTES SOBRE EL SECTOR (FUENTE: CONFEMETAL)

La Industria del Metal produce anualmente el **42% del total de las exportaciones españolas**, de las que el 69 % tienen como destino la UE28. Esto sitúa a España como la quinta potencia del sector metal de la UE28, con el 5,6% del total europeo en cuanto a producción, por detrás de Alemania (29,8%), Francia (14%), Italia (12%) y Reino Unido (10,7%).

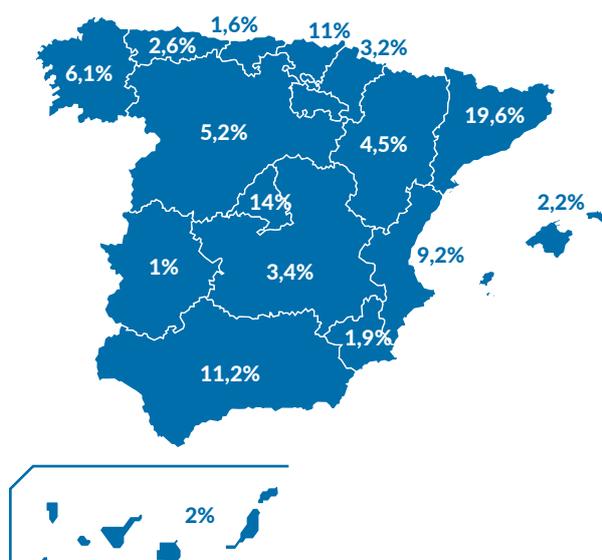
Por tamaño de empresa, **las PYMES son mayoría:**

- 98,5% son empresas con menos de 50 asalariados. Siendo un 90,6% empresas con menos de 10 asalariados.
- 0,82% son empresas con entre 50 y 100 asalariados.
- 0,68% son empresas con más de 100 asalariados.

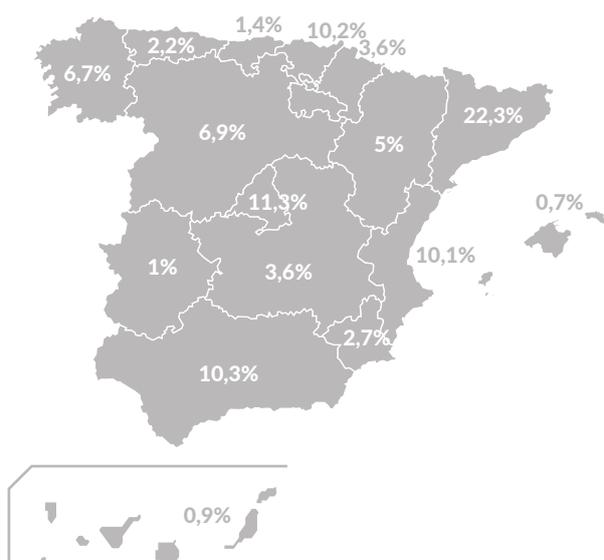
El sector en siete datos clave:

1. La Industria, los Servicios y el Comercio del Metal superan las 220.000 empresas.
2. El sector emplea a cerca de 1.500.000 personas (10% del total) y en el trabajan, además, en torno a 320.000 autónomos (9,7%).
3. El Valor Añadido Bruto del Sector Metal representa el 8,3% del PIB.
4. El Metal es responsable del 39,5% de la producción industrial española.
5. De cada 100 empleos industriales en España, 38 corresponden al Metal.
6. Las empresas del Metal realizan el 32% de la inversión en I+D+i.
7. Distribución del empleo y volumen de negocio por Comunidad Autónoma:

Distribución del empleo en el metal por Comunidades Autónomas.



Distribución del volumen de negocio del sector metal por Comunidades Autónomas.



La estructura del sector, con datos a 2020 excluyendo autónomos, es la siguiente:

Industria del metal	Servicios del metal	Comercio del metal
<ul style="list-style-type: none"> • 88 actividades a 4 dígitos • 720.412 afiliados • Principal actividad: Fabricación de vehículos de motor y componentes (20,1% de la afiliación en la industria del metal) 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 actividades a 4 dígitos • 590.697 afiliados • Principal actividad: Instalaciones eléctricas (26,8% de la afiliación en la industria del metal) 	<ul style="list-style-type: none"> • 36 actividades a 4 dígitos • 549.767 afiliados • Principal actividad: Instalaciones eléctricas (10,3% de la afiliación en la industria del metal)
		Excluido de los convenios provinciales

Los afiliados y pesos por Comunidades Autónomas, en relación al resto de sectores, son los siguientes:

Afiliados

SUMATORIO POR CCAA (ordenados de mayor a menor)	INDUSTRIA METAL	SERVICIOS METAL	COMERCIO METAL	RESTO SECTORES	TOTAL AFILIADOS	% S/TOTAL
02-CATALUÑA	149.443	105.209	110.627	2.438.056	2.803.335	18,8%
16-CMDAD DE MADRID	73.520	109.103	105.817	2.381.476	2.669.916	17,9%
04-ANDALUCIA	61.608	85.605	74.900	1.910.456	2.132.569	14,3%
09-CMDAD VALENCIANA	64.670	55.287	62.221	1.274.493	1.456.671	9,8%
03-GALICIA	47.386	36.613	26.081	671.919	781.999	5,3%
01-PAÍS VASCO	101.690	27.687	26.457	597.040	752.874	5,1%
17-CASTILLA Y LEÓN	43.854	25.832	19.632	616.080	705.398	4,7%
12-CANARIAS	5.142	23.706	27.811	597.885	654.544	4,4%
11-CASTILLA-LA MANCHA	25.845	23.947	16.450	448.735	514.997	3,5%
15-ISLAS BALEARES	4.473	17.297	17.207	435.298	474.275	3,2%
10-ARAGÓN	46.605	18.592	14.433	370.679	450.309	3,0%
08-REGIÓN DE MURCIA	14.824	17.790	16.442	351.540	400.596	2,7%
05-ASTURIAS	24.263	13.240	9.345	241.860	288.708	1,9%
14-EXTREMADURA	5.179	9.695	7.369	235.613	257.856	1,7%
13-NAVARRA	32.158	9.245	5.593	180.606	227.602	1,5%
06-CANTABRIA	13.918	6.759	5.349	152.278	178.304	1,2%
07-LA RIOJA	5.669	4.186	2.914	83.205	95.974	0,6%
19-MELILLA	108	459	615	16.282	17.464	0,1%
18-CEUTA	57	355	504	16.034	16.950	0,1%
TOTAL	720.412	590.607	549.767	13.019.535	14.880.341	100,0%

Pesos

SUMATORIO POR CCAA (ordenados de mayor a menor)	INDUSTRIA METAL	SERVICIOS METAL	COMERCIO METAL	RESTO SECTORES	% S/TOTAL
02-CATALUÑA	20,7%	17,8%	20,1%	18,7%	18,8%
16-CMDAD DE MADRID	10,2%	18,5%	19,2%	18,3%	17,9%
04-ANDALUCÍA	8,6%	14,5%	13,6%	14,7%	14,3%
09-CMDAD VALENCIANA	9,0%	9,4%	11,3%	9,8%	9,8%
03-GALICIA	6,6%	6,2%	4,7%	5,2%	5,3%
01-PAÍS VASCO	14,1%	4,7%	4,8%	4,6%	5,1%
17-CASTILLA Y LEÓN	6,1%	4,4%	3,6%	4,7%	4,7%
12-CANARIAS	0,7%	4,0%	5,1%	4,6%	4,4%
11-CASTILLA-LA MANCHA	3,6%	4,1%	3,0%	3,4%	3,5%
15-ISLAS BALEARES	0,6%	2,9%	3,1%	3,3%	3,2%
10-ARAGÓN	6,5%	3,1%	2,6%	2,8%	3,0%
08-REGIÓN DE MURCIA	2,1%	3,0%	3,0%	2,7%	2,7%
05-ASTURIAS	3,4%	2,2%	1,7%	1,9%	1,9%
14-EXTREMADURA	0,7%	1,6%	1,3%	1,8%	1,7%
13-NAVARRA	4,5%	1,6%	1,0%	1,4%	1,5%
06-CANTABRIA	1,9%	1,1%	1,0%	1,2%	1,2%
07-LA RIOJA	0,8%	0,7%	0,5%	0,6%	0,6%
19-MELILLA	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
18-CEUTA	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Los afiliados y pesos por Provincias, en relación al resto de sectores, son los siguientes:

Afiliados

SUMATORIO POR PROVINCIA	INDUSTRIA METAL	SERVICIOS METAL	COMERCIO METAL	TOTAL METAL	RESTO NO METAL	TOTAL AFILIADOS	% METAL S/ TOTAL	% RESTO S/ TOTAL	S/ TOTAL
28-MADRID	73.520	109.103	105.817	288.440	2.381.476	2.669.916	15,5%	18,3%	17,9%
08-BARCELONA	122.167	74.540	89.356	286.063	1.834.503	2.120.566	15,4%	14,1%	14,3%
46-VALENCIA	46.798	30.107	34.526	111.431	656.079	767.510	6,0%	5,0%	5,2%
41-SEVILLA	19.762	22.392	19.868	62.022	465.233	527.255	3,3%	3,6%	3,5%
03-ALICANTE	10.820	18.539	21.568	50.927	456.451	507.378	2,7%	3,5%	3,4%
29-MÁLAGA	5.471	18.133	17.449	41.053	439.884	480.937	2,2%	3,4%	3,2%
07-ISLAS BALEARES	4.473	17.297	17.207	38.977	435.298	474.275	2,1%	3,3%	3,2%
30-MURCIA	14.824	17.790	16.442	49.056	351.540	400.596	2,6%	2,7%	2,7%
48-VIZCAYA	40.951	16.444	13.888	71.283	304.829	376.112	3,8%	2,3%	2,5%
35-PALMA, LAS	2.875	12.528	14.949	30.352	319.164	349.516	1,6%	2,5%	2,3%

Estudio de viabilidad sobre la implantación de un Plan de Pensiones de Empleo Simplificado para el sector del Metal

SUMATORIO POR PROVINCIA	INDUSTRIA METAL	SERVICIOS METAL	COMERCIO METAL	TOTAL METAL	RESTO NO METAL	TOTAL AFILIADOS	% METAL S/ TOTAL	% RESTO S/ TOTAL	S/ TOTAL
15-CORUÑA, LA	13.681	16.874	11.495	42.050	296.756	338.806	2,3%	2,3%	2,3%
50-ZARAGOZA	40.489	13.799	11.850	66.138	269.391	335.529	3,6%	2,1%	2,3%
38-S.C. DE TENERIFE	2.267	11.178	12.862	26.307	278.721	305.028	1,4%	2,1%	2,0%
11-CÁDIZ	10.908	12.894	9.662	33.464	270.267	303.731	1,8%	2,1%	2,0%
33-ASTURIAS	24.263	13.240	9.345	46.848	241.860	288.708	2,5%	1,9%	1,9%
36-PONTEVEDRA	27.309	13.358	9.439	50.106	229.893	279.999	2,7%	1,8%	1,9%
17-GERONA	11.614	11.160	9.423	32.197	246.065	278.262	1,7%	1,9%	1,9%
43-TARRAGONA	10.168	12.291	7.762	30.221	229.520	259.741	1,6%	1,8%	1,7%
20-GUIPÚZCOA	38.092	7.332	8.569	53.993	191.751	245.744	2,9%	1,5%	1,7%
31-NAVARRA	32.158	9.245	5.593	46.996	180.606	227.602	2,5%	1,4%	1,5%
18-GRANADA	2.776	7.253	8.297	18.326	194.200	212.526	1,0%	1,5%	1,4%
12-CASTELLÓN	7.052	6.641	6.127	19.820	161.963	181.783	1,1%	1,2%	1,2%
39-CANTABRIA	13.918	6.759	5.349	26.026	152.278	178.304	1,4%	1,2%	1,2%
14-CÓRDOBA	9.815	7.318	6.004	23.137	152.744	175.881	1,2%	1,2%	1,2%
47-VALLADOLID	16.668	6.472	5.324	28.464	144.995	173.459	1,5%	1,1%	1,2%
45-TOLEDO	9.967	7.268	5.650	22.885	147.691	170.576	1,2%	1,1%	1,1%
04-ALMERÍA	1.787	6.541	5.742	14.070	156.419	170.489	0,8%	1,2%	1,1%
06-BADAJOS	3.670	6.217	5.158	15.045	148.032	163.077	0,8%	1,1%	1,1%
25-LÉRIDA	5.494	7.218	4.086	16.798	127.968	144.766	0,9%	1,0%	1,0%
23-JAÉN	8.879	5.994	4.345	19.218	114.983	134.201	1,0%	0,9%	0,9%
01-ÁLAVA	22.647	3.911	4.000	30.558	100.460	131.018	1,6%	0,8%	0,9%
21-HUELVA	2.210	5.080	3.533	10.823	116.726	127.549	0,6%	0,9%	0,9%
24-LEÓN	4.373	4.681	3.361	12.415	106.943	119.358	0,7%	0,8%	0,8%
13-CIUDAD REAL	6.484	5.862	3.926	16.272	102.920	119.192	0,9%	0,8%	0,8%
09-BURGOS	10.316	4.312	3.608	18.236	99.231	117.467	1,0%	0,8%	0,8%
02-ALBACETE	5.403	6.189	3.050	14.642	84.477	99.119	0,8%	0,6%	0,7%
26-RIOJA, LA	5.669	4.186	2.914	12.769	83.205	95.974	0,7%	0,6%	0,6%
10-CÁCERES	1.509	3.478	2.211	7.198	87.581	94.779	0,4%	0,7%	0,6%
37-SALAMANCA	1.396	3.641	2.516	7.553	82.269	89.822	0,4%	0,6%	0,6%
27-LUGO	2.396	3.681	2.703	8.780	77.217	85.997	0,5%	0,6%	0,6%
32-ORENSE	4.000	2.700	2.444	9.144	68.053	77.197	0,5%	0,5%	0,5%
19-GUADALAJARA	2.666	2.562	2.854	8.082	66.219	74.301	0,4%	0,5%	0,5%
22-HUESCA	3.987	3.119	1.898	9.004	64.505	73.509	0,5%	0,5%	0,5%
16-CUENCA	1.325	2.066	970	4.361	47.428	51.789	0,2%	0,4%	0,3%
34-PALENCIA	5.761	1.435	1.183	8.379	42.408	50.787	0,5%	0,3%	0,3%
40-SEGOVIA	883	1.476	1.199	3.558	41.451	45.009	0,2%	0,3%	0,3%
44-TERUEL	2.129	1.674	685	4.488	36.783	41.271	0,2%	0,3%	0,3%
49-ZAMORA	589	1.313	987	2.889	37.167	40.056	0,2%	0,3%	0,3%
05-ÁVILA	1.291	1.245	846	3.382	35.386	38.768	0,2%	0,3%	0,3%
42-SORIA	2.577	1.257	608	4.442	26.230	30.672	0,2%	0,2%	0,2%
52-MELILLA	108	459	615	1.182	16.282	17.464	0,1%	0,1%	0,1%
51-CEUTA	57	355	504	916	16.034	16.950	0,0%	0,1%	0,1%
TOTAL AFILIADOS	720.412	590.607	549.767	1.860.786	13.019.535	14.880.321	100,0%	100,0%	100,0%

Pesos

SUMATORIO POR PROVINCIA	INDUSTRIA METAL	SERVICIOS METAL	COMERCIO METAL	% S/TOTAL
28-MADRID	10,2%	18,5%	19,2%	15,5%
08-BARCELONA	17,0%	12,6%	16,3%	15,4%
46-VALENCIA	6,5%	5,1%	6,3%	6,0%
48-VIZCAYA	5,7%	2,8%	2,5%	3,8%
50-ZARAGOZA	5,6%	2,3%	2,2%	3,6%
41-SEVILLA	2,7%	3,8%	3,6%	3,3%
20-GUIPÚZCOA	5,3%	1,2%	1,6%	2,9%
03-ALICANTE	1,5%	3,1%	3,9%	2,7%
36-PONTEVEDRA	3,8%	2,3%	1,7%	2,7%
30-MURCIA	2,1%	3,0%	3,0%	2,6%
31-NAVARRA	4,5%	1,6%	1,0%	2,5%
33-ASTURIAS	3,4%	2,2%	1,7%	2,5%
15-CORUÑA, LA	1,9%	2,9%	2,1%	2,3%
29-MÁLAGA	0,8%	3,1%	3,2%	2,2%
07-ISLAS BALEARES	0,6%	2,9%	3,1%	2,1%
11-CÁDIZ	1,5%	2,2%	1,8%	1,8%
17-GERONA	1,6%	1,9%	1,7%	1,7%
01-ÁLAVA	3,1%	0,7%	0,7%	1,6%
35-PALMAS, LAS	0,4%	2,1%	2,7%	1,6%
43-TARRAGONA	1,4%	2,1%	1,4%	1,6%
47-VALLADOLID	2,3%	1,1%	1,0%	1,5%
38-S.C. TENERIFE	0,3%	1,9%	2,3%	1,4%
39-CANTABRIA	1,9%	1,1%	1,0%	1,4%
14-CÓRDOBA	1,4%	1,2%	1,1%	1,2%
45-TOLEDO	1,4%	1,2%	1,0%	1,2%
12-CASTELLÓN	1,0%	1,1%	1,1%	1,1%
23-JAÉN	1,2%	1,0%	0,8%	1,0%
18-GRANADA	0,4%	1,2%	1,5%	1,0%
09-BURGOS	1,4%	0,7%	0,7%	1,0%
25-LÉRIDA	0,8%	1,2%	0,7%	0,9%
13-CIUDAD REAL	0,9%	1,0%	0,7%	0,9%
06-BADAJOS	0,5%	1,1%	0,9%	0,8%
02-ALBACETE	0,7%	1,0%	0,6%	0,8%
04-ALMERÍA	0,2%	1,1%	1,0%	0,8%
26-RIOJA, LA	0,8%	0,7%	0,5%	0,7%
24-LEÓN	0,6%	0,8%	0,6%	0,7%
21-HUELVA	0,3%	0,9%	0,6%	0,6%
32-ORENSE	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%

SUMATORIO POR CCAA	INDUSTRIA METAL	SERVICIOS METAL	COMERCIO METAL	% S/TOTAL
22-HUESCA	0,6%	0,5%	0,3%	0,5%
27-LUGO	0,3%	0,6%	0,5%	0,5%
32-PALENCIA	0,8%	0,2%	0,2%	0,5%
19-GUADALAJARA	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%
37-SALAMANCA	0,2%	0,6%	0,5%	0,4%
10-CÁCERES	0,2%	0,6%	0,4%	0,4%
44-TERUEL	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%
42-SORIA	0,4%	0,2%	0,1%	0,2%
16-CUENCA	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
40-SEGOVIA	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
05-ÁVILA	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
49-ZAMORA	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
52-MELILLA	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
51-CEUTA	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%

Los sectores predominantes por Comunidad Autónoma y Provincia son los siguientes:



CCAA	COMERCIO METAL
PAÍS VASCO	INDUSTRIA
NAVARRA	INDUSTRIA
ARAGÓN	INDUSTRIA
ASTURIAS	INDUSTRIA
CANTABRIA	INDUSTRIA
GALICIA	INDUSTRIA
LA RIOJA	INDUSTRIA
CATALUÑA	INDUSTRIA
CASTILLA LA MANCHA	INDUSTRIA
CASTILLA Y LEÓN	INDUSTRIA
COM. VALENCIANA	INDUSTRIA
REGIÓN DE MURCIA	SERVICIOS
COM. DE MADRID	SERVICIOS
ANDALUCÍA	SERVICIOS
CANARIAS	COMERCIO
EXTREMADURA	SERVICIOS
ISLAS BALEARES	SERVICIOS
MELILLA	COMERCIO
CEUTA	COMERCIO



INDUSTRIA METAL	SERVICIOS METAL	COMERCIO METAL
ÁLAVA	ALBACETE	GUADALAJARA
GUIPÚZCOA	CORUÑA, LA	ALICANTE
NAVARRA	MURCIA	PALMAS, LAS
ZARAGOZA	SEVILLA	S.C. TENERIFE
VIZCAYA	TARRAGONA	GRANADA
PONTEVEDRA	LÉRIDA	MELILLA
PALENCIA	CÁDIZ	CEUTA
VALLADOLID	MADRID	
ASTURIAS	LEÓN	
BURGOS	LUGO	
CANTABRIA	BADAJOS	
VALENCIA	MÁLAGA	
SORIA	HUELVA	
JAÉN	CUENCA	
CIUDAD REAL	SALAMANCA	
BARCELONA	ALMERÍA	
TOLEDO	I. BALEARES	
RIOJA, LA	SEGOVIA	
CÓRDOBA	CÁCERES	
HUESCA	ZAMORA	
ORENSE		
GERONA		
CASTELLÓN		
TERUEL		
ÁVILA		

2.2. ENCUESTA DE COSTES LABORALES 2023 (FUENTE, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE)

Principales resultados:

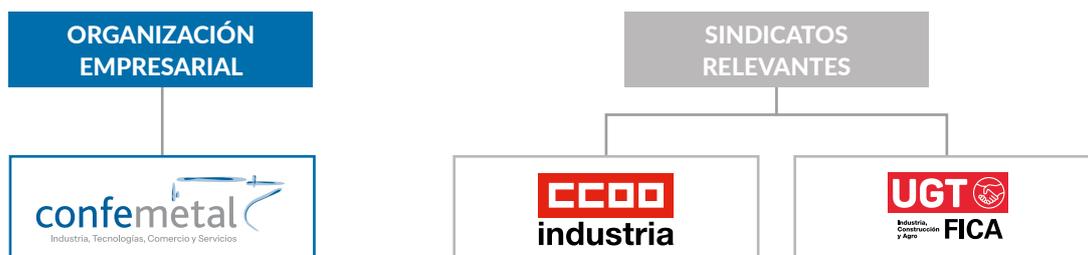
- El coste total por trabajador fue de 36.130,66 euros brutos durante 2023, un 5,4% más que en el año anterior. El coste neto aumentó un 5,4%, hasta 35.897,47 euros.
- El salario anual bruto por trabajador fue de 26.555,89 euros, un 4,7% más que en 2022.
- El coste no salarial por trabajador aumentó un 7,3% respecto al 2022, alcanzando los 9.341,58 euros.
- El 95,6% de los centros, que representaron al 86,9% de los trabajadores, regularon sus relaciones laborales mediante convenio colectivo. El 4,1% de los empleados con convenio vieron modificadas sus condiciones de trabajo durante el año 2023.

Sectores relevantes del metal (Industria y Servicios) según CNAEs

CNAES	Coste total bruto (€)			Sueldos y salarios (€)		
	2023	2022	Dif %	2023	2022	Dif %
Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)	36.131	34.286	5,38%	26.556	25.353	4,74%
24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	48.601	45.637	6,50%	34.876	32.682	6,71%
25 - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	38.333	35.824	7,00%	27.732	25.865	7,22%
26 - Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	46.201	44.151	4,64%	33.827	32.522	4,01%
27 - Fabricación de material y equipo eléctrico	50.796	47.200	7,62%	37.133	34.475	7,71%
28 - Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	44.624	40.949	8,97%	32.290	29.949	7,82%
29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semiremolques	46.800	45.188	3,57%	33.237	32.202	3,21%
30 - Fabricación de otro material de transporte	60.672	59.100	2,66%	45.311	44.561	1,68%
31 - Fabricación de muebles	31.519	30.481	3,40%	22.785	22.219	2,55%
32 - Otras industrias manufactureras	34.673	33.158	4,57%	25.305	24.475	3,39%
33 - Reparación e instalación de maquinaria y equipo	39.426	37.868	4,12%	28.463	27.565	3,26%
43 - Actividades de construcción especializada	34.448	33.439	3,02%	24.159	23.907	1,05%
45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	34.056	32.278	5,51%	24.867	23.573	5,49%
61 - Telecomunicaciones	58.958	56.755	3,88%	43.788	42.257	3,62%
71 - Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	45.631	43.540	4,80%	34.168	32.955	3,68%
80 - Actividades de seguridad e investigación	30.346	28.797	5,38%	21.039	21.100	4,67%
95 - Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	33.508	30.374	10,32%	24.485	22.156	10,51%

2.3. ORGANIZACIONES RELEVANTES

Existe una organización empresarial que congrega a las principales empresas del sector, así como dos sindicatos mayoritarios.



2.3.1. Confemetal

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, CONFEMETAL, es la organización empresarial cúpula del Sector del Metal en España.

En CONFEMETAL se agrupan 76 asociaciones que representan un número cercano a las 220.000 empresas, que emplean a más de un millón y medio de personas trabajadoras y 320.000 autónomos, es decir, la Industria, el Comercio y los Servicios del Sector del Metal, tanto a nivel territorial, con 40 asociaciones provinciales, como a nivel sectorial, con 36 asociaciones nacionales representativas de las diversas ramas de actividad.

Asociaciones miembro provinciales de Confemetal:

Asociación de Empresarios de Guipúzcoa-Sección Metal (ADEGI)	Asociación Patronal de las Empresas del Sector Metalúrgico de Sabadell (centre metal.lúrgic)	Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal y Nuevas Tecnologías de las Palmas (FEMEPA)
Asociación de Empresas del Metal de Madrid (AECIM)	Federación Provincial del Metal de Jaén (FDM)	Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias (FEMETAL)
Agrupación Metalúrgica Empresarial Segoviana (AMES)	Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA)	Federación Provincial de Empresas del Metal y Nuevas Tecnologías de Tenerife (FEMETE)
Asociación Navarra de Empresarios del Metal (ANEM)	Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME)	Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL)
Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Tarragona (APEMTA)	Federación de Empresarios del Metal de Granada	Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca (FEMHU)
Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra (APMEN)	Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Toledo (FEDETO)	Federación de Empresarios del Metal de Alicante (FEMPA)
Asociación Empresarios del Sector Metal Mecánico de Córdoba (ASEMECO)	Federación Leonesa de Empresarios (FELE)	Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ)
Asociación de Industrias del Metal y Tecnologías Asociadas de Galicia (ASIME)	Federación de Empresarios del Metal de Cádiz (FEMCA)	Federación Empresarial Palentina del Metal (FEPAMETAL)
Asociación de Empresarios del Metal de Extremadura (ASPREMETAL)	Federación Empresarial Provincial del Metal de Burgos (FEMEBUR)	Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES)
Federación Cantabra de Empresarios del Metal y Afines (CANTABRIAMETAL)	Federación de Empresarios Metalúrgicos de la Provincia de Lleida (FEMEL)	Federación de Asociaciones Empresariales del Sector del Metal de la Provincia de Lugo (METAL LUGO)
Confederación Empresarial de Terrassa (CECOT)	Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM)	Asociación de Industrias del Metal de La Rioja (Metal Rioja)
Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia (FREMM)	Metall Girona	Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Cantabria (PYMETAL CANTABRIA)
Empresas Alaveses (SEA)	Unión Patronal Metalúrgica de Barcelona (UPM)	Unión Patronal Metalúrgica de L'Hospitalet y Baix Llobregat (UPMBALL)
	Asociación de Empresarios del Metal de Valladolid (VAMETAL)	

Asociaciones miembro sectoriales de Confemetal:

Asociación de Empresas de Ingeniería, Montajes, Mantenimientos y Servicios Industriales (ADEMI)	Asociación Nacional de Almacenistas Distribuidores de Material Eléctrico (ADIME)	Asociación Española del Aluminio y Tratamientos de Superficie (AEA)
Asociación Española del Desguace y Reciclaje del Automóvil (AEDRA)	Asociación de Empresas de Frío y sus Tecnologías (AEFYT)	Asociación Española de Fabricantes de Mobiliario Urbano y Parques Infantiles (AFAMOUR)
Asociación de Fabricantes de Bienes de Equipo Eléctricos (AFBEL)	Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-Herramienta, Accesorios, Componentes y Herramientas (AFM)	Asociación de Fabricantes de Material Eléctrico (AFME)
Asociación Metalgráfica Española (AME)	Asociación Nacional de Comerciantes de Equipos, Recambios, Neumáticos y Accesorios para Automoción (ANCERA)	Asociación Española de Fabricantes de Puertas Automáticas (APA)
Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC)	Asociación Española de Fabricantes de Iluminación (ANFALUM)	Asociación para la Construcción de Estructuras Metálicas (ASCEM)
Asociación Española de Refinadores de Aluminio (ASERAL)	Asociación Española de la Cama (ASOCAMA)	Confederación Española de Talleres de Reparación de Automóviles y Afines (CETRAA)
Confederación Nacional de Instaladores y Mantenedores (CNI)	Confederación Nacional de Asociaciones de Empresas Instaladoras y Mantenedoras de Energía y Fluidos (CONAIF)	Federación Española de Empresarios Profesionales de Automoción (CONEPA)
Federación de Asociaciones de Concesionarios de Automoción (FACONAUTO)	Federación Española de Comerciantes de Electrodomésticos (FECE)	Federación Empresarial Española de Ascensores (FEEDA)
Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones de España (FENIE)	Federación Española de la Recuperación y el Reciclaje (FER)	Federación Nacional de Fabricantes, Instaladores, y Mantenedores de Puertas y Automatismos (FIMPA)
Asociación Nacional de Vendedores de Vehículos a Motor, Reparación y Recambios (GANVAM)	Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de Equipo (SERCOBE)	Unión de Almacenistas de Hierros de España (UAHE)
	Unión de Industrias del Plomo (UNIPLOM)	

Asociaciones miembro sectoriales de Confemetal (entidades adheridas):

Asociación de Fabricantes de Bricolaje y Ferrería (AFEB)	Asociación de Empresas de Limpieza Técnica y Alta Presión (ALTAP)	Asociación para el Reciclaje de la Iluminación (AMBILAMP)
Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC)	Asociación Española de Fabricantes de Fachadas Ligeras y Ventanas (ASEFAVE)	Fundación ECOLEC
Fundación para el Reciclaje de Aparatos de Iluminación (ECOLUM)	Plataforma de Recogida Selectiva y Gestión de Residuos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) y Pilas Usadas (RECYCLIA)	

2.3.2. Comisiones Obreras de Industria

CCOO de Industria tiene como objetivo esencial la defensa de los intereses profesionales, económicos, sociopolíticos y sindicales de las personas trabajadoras y trabajadoras que, trabajando en los sectores de su ámbito funcional, se afilian a ella. Ejercita su actividad sindical a través de la negociación colectiva; de la interlocución social; de la participación institucional y social; además de la asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de las personas trabajadoras y trabajadoras.

CCOO de Industria forma parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Es una organización sindical democrática formada por todas las personas que, trabajando en los sectores de su ámbito funcional, se afilian a ella. Agrupa a las 17 federaciones de nacionalidad o región del Estado español, así como a los sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares no integrados en federaciones de nacionalidad o región.

Sectores:

Aeroespacial	Agrario	Automoción
Bienes de consumo	Bienes de equipo	Defensa
Energía	Estaciones de servicio	eTIC
Farmacéutico	Frío industrial	Industria alimentaria
Industria de calzado	Marroquinería	Metalgráficas
Minería	Moda	Montaje y mantenimiento
Naval	Perfumería	Química
Siderurgia	Vidrio	

2.3.3 UGT FICA

La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y personas trabajadoras (UGT FICA) es una organización sectorial de ámbito estatal integrada en la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadoras y personas trabajadoras de España (UGT).

UGT FICA se estructura en torno a diecisiete Federaciones de Comunidad Autónoma y a sus organizaciones en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, y en base a los siguientes sectores de actividad:

- Sector Agroalimentario
- Sector Bienes de Equipo y TIC
- Sector Construcción y Minería
- Sector Energía y Agua
- Sector Industria Automovilística
- Sector Químico, Textil-Piel y Artes Gráficas
- Sector Siderometalúrgico

2.4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Existen tres marcos de negociación:

Convenio Estatal	Convenio Provincial	Convenios de empresa
<ul style="list-style-type: none"> • Afecta a todo el territorio estatal • Acuerdos marco, de ámbito funcional. Temas generales <ul style="list-style-type: none"> - Modalidades de contrato y periodos de prueba - Jubilación obligatoria - Formación profesional - Movilidad y traslados - Igualdad y diversidad - Régimen disciplinario - Prevención de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> • Afecta a una provincia en un sector de actividad determinado • Regula cuestiones más relevantes <ul style="list-style-type: none"> - Retribuciones - Jornadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden mejorar las condiciones, sin incluir jornada o salarios (salvo cláusulas de descuelgue)

Actualmente se encuentra vigente, a nivel estatal, el **IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal**, que fue suscrito con fecha 3 de noviembre de 2021 (BOE 12 de enero de 2022), de una parte por la organización empresarial Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CCOO-Industria y FICA-UGT, en representación del colectivo laboral afectado (Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.)

Además, las partes firmantes acuerdan establecer una **comisión paritaria del sector metal** como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente convenio estatal, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las comisiones paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio estatal y sobre las que, en convenios posteriores se le puedan atribuir.

A nivel provincial, existen 50 convenios, 40 de los cuales han sido firmados antes de 2024. En 2024 existen 41 convenios con efectos económicos.

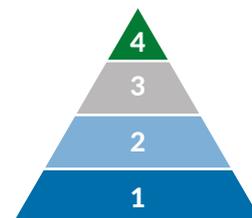
2.5. CALENDARIO DE NEGOCIACIONES PROVINCIALES

Provincia	Vigencia desde	Vigencia hasta	Comentarios
Álava	01/01/2022	31/12/2025	
Albacete	01/01/2023	31/12/2025	
Alicante		31/12/2023	Negociándose
Almería	01/01/2022	31/12/2024	
Asturias	01/01/2024	31/12/2026	
Ávila	01/01/2022	31/12/2024	
Badajoz	01/01/2021	31/12/2024	
Baleares	01/01/2023	31/12/2025	
Barcelona	01/01/2022	31/12/2024	
Burgos	01/01/2023	31/12/2026	
Cáceres	01/01/2022	31/12/2025	
Cádiz		31/12/2023	Negociándose
Cantabria	01/01/2021	31/12/2024	
Castellón	01/01/2023	31/12/2025	
Ciudad Real	01/01/2022	31/12/2024	
Córdoba	01/01/2023	31/12/2025	
Coruña, La	01/01/2020	31/12/2024	
Cuenca	01/01/2020	31/12/2024	
Gerona	01/01/2023	31/12/2025	
Granada	01/01/2023	31/12/2025	
Guadalajara		31/12/2023	Negociándose
Guipúzcoa	01/01/2023	31/12/2026	
Huelva	01/01/2022	31/12/2024	
Huesca	01/01/2023	31/12/2026	
Jaén	01/01/2023	31/12/2026	
León	01/01/2021	31/12/2024	
Lérida		31/12/2023	Negociándose
Lugo	01/01/2022	31/12/2025	
Madrid		31/12/2023	Negociándose
Málaga	01/01/2019	31/12/2024	
Murcia	01/01/2023	31/12/2025	
Navarra	01/01/2022	31/12/2026	
Orense	01/01/2022	31/12/2024	
Palencia	01/01/2023	31/12/2025	
Palmas, Las	01/01/2021	31/12/2024	
Pontevedra	01/01/2023	31/12/2025	
Rioja, La		31/12/2023	Negociándose
Salamanca	01/01/2020	31/12/2024	
Segovia	01/01/2021	31/12/2023	
Sevilla		31/12/2026	Negociándose
Soria	01/01/2023	31/12/2025	
Tarragona	01/01/2022	31/12/2025	
Tenerife	01/01/2020	31/12/2024	
Teruel	01/01/2023	31/12/2025	
Toledo	01/01/2021	31/12/2024	
Valencia	01/01/2023	31/12/2026	
Valladolid	01/01/2023	31/12/2025	
Vizcaya	01/01/2022	31/12/2025	
Zamora		31/12/2023	Negociándose
Zaragoza	01/01/2023	31/12/2026	

3. CONTEXTO DE LA PREVISIÓN EN ESPAÑA

La previsión en España descansa sobre cuatro pilares, un pilar principal, que es la Seguridad Social, de adhesión obligatoria y basado en el principio de reparto o de “solidaridad intergeneracional” y que constituye y constituirá la principal fuente de rentas de los pensionistas, y tres pilares complementarios.

La función de estos pilares es la de generar un ahorro finalista a la jubilación que permita a los jubilados complementar sus ingresos procedentes del primer pilar, la pensión de la Seguridad Social, para configurar un esquema de ingresos en la jubilación acorde a sus deseos y expectativas.



1. Primer Pilar: Seguridad Social

Es la cobertura que provee el Estado. Existen dos niveles de prestación:

- Pensión contributiva: se financia a través de las cotizaciones de las personas en activo. Requiere haber realizado un mínimo de cotizaciones al sistema (al menos 15 años)
- Pensión no contributiva: se financia a través de aportaciones del Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social. Van dirigidas a aquellas personas que no han podido acreditar las cotizaciones suficientes para poder acceder a una pensión del nivel contributivo.

2. Segundo Pilar: Ahorro en la empresa

Es la cobertura que ofrecen las empresas a sus personas trabajadoras como parte de la compensación.

El segundo pilar ha tenido un peso residual en España hasta el momento, si bien las reformas recientes ponen a este pilar como el centro de gravedad del ahorro complementario de los individuos, gracias entre otras cosas a la **Ley de Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo** y su enfoque en la negociación colectiva sectorial.

3. Tercer Pilar: Ahorro Individual

El tercer pilar comprende todo el ahorro complementario que por voluntad de cada persona y a título e iniciativa individual se vaya generando. Los incentivos fiscales al ahorro en este pilar se han visto fuertemente reducidos en los últimos años, con el objetivo de traspasarlos al segundo pilar, el ahorro en el ámbito de la empresa.

4. Cuarto Pilar: Soluciones innovadoras basadas en tecnología

Buscan ofrecer un ahorro adicional a través de soluciones novedosas (ahorro por consumo, ahorro por redondeo). No buscan generar grandes volúmenes de ahorro pero sí generar hábito y cultura de ahorro, especialmente entre los más jóvenes.

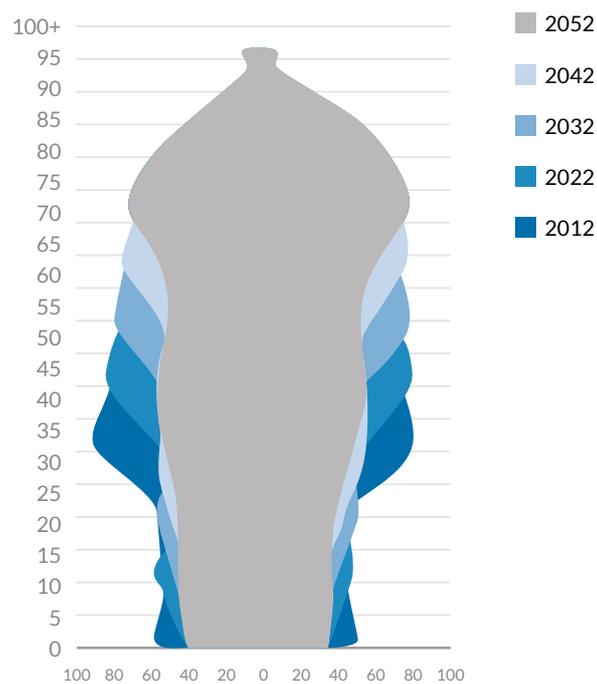
3.1. LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA: ALGUNOS DATOS RELEVANTES

España cuenta con un sistema público de pensiones basado en el principio de reparto, también conocido como de “solidaridad intergeneracional”.

La esencia de este sistema es que las cotizaciones de una generación de personas trabajadoras se destinan a pagar las pensiones de los jubilados de ese momento. De igual modo, la futura pensión de jubilación de estas personas trabajadoras será financiada por las cotizaciones de las personas trabajadoras de ese momento.

El adecuado funcionamiento de este sistema requiere de un equilibrio demográfico (reemplazo generacional) que empieza a estar en cuestión no solo en España, sino en los principales países desarrollados: la población envejece (mejora de la longevidad) pero no hay relevo generacional suficiente (tasa de fertilidad actual en España de 1,2 hijos por mujer, cuando la tasa que garantizaría el relevo generacional estaría por encima de 2 hijos por mujer).

La Seguridad Social es y será siempre el primer pilar de la previsión en España, y la pensión que provee será el eje principal sobre el que gire la jubilación de las personas trabajadoras. No obstante, en este entorno y ante los retos demográficos que afronta el sistema, la previsión complementaria, especialmente la que provee la empresa, será una pieza clave en la jubilación de las personas trabajadoras.



Fuente: INE

Actualmente existe una alta dependencia de la pensión de la Seguridad Social en la jubilación. Más del 70% de los jubilados tienen como única fuente de ingresos en esta etapa de la vida la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

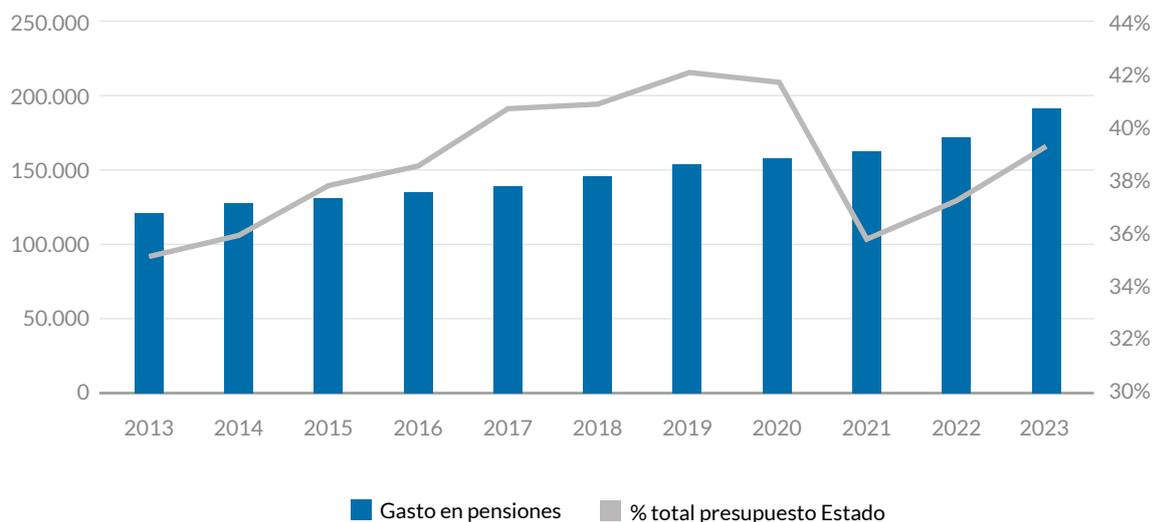
Déficit de la Seguridad Social

- El déficit de la Seguridad Social a cierre de 2023 ascendió a 7.200 millones de euros (0,5% del PIB).
- No obstante, no se trata de un déficit que muestre realmente la salud del sistema, dado que el Estado realizó transferencias a la Seguridad Social por valor de 39.000 millones de euros: con las cotizaciones no da para pagar las pensiones contributivas.
- Las transferencias del Estado se destinan a gastos impropios (complemento maternidad, prestación por nacimiento y cuidados, tarifas planas de autónomos, lagunas de cotización...), complementos a mínimos o pensiones no contributivas.
- La Seguridad Social acumula más de 115.000 millones de euros de deuda, récord histórico, desde que en 2017 comenzó a recurrir a los préstamos del Estado por la imposibilidad de cubrir prestaciones con las cotizaciones y la ausencia de salto en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Gasto en pensiones

- La nómina mensual de pensiones contributivas asciende a 12.751 millones de euros (junio 2024). El gasto en pensiones ha subido un 50% en los últimos diez años.

EVOLUCIÓN GASTO EN PENSIONES

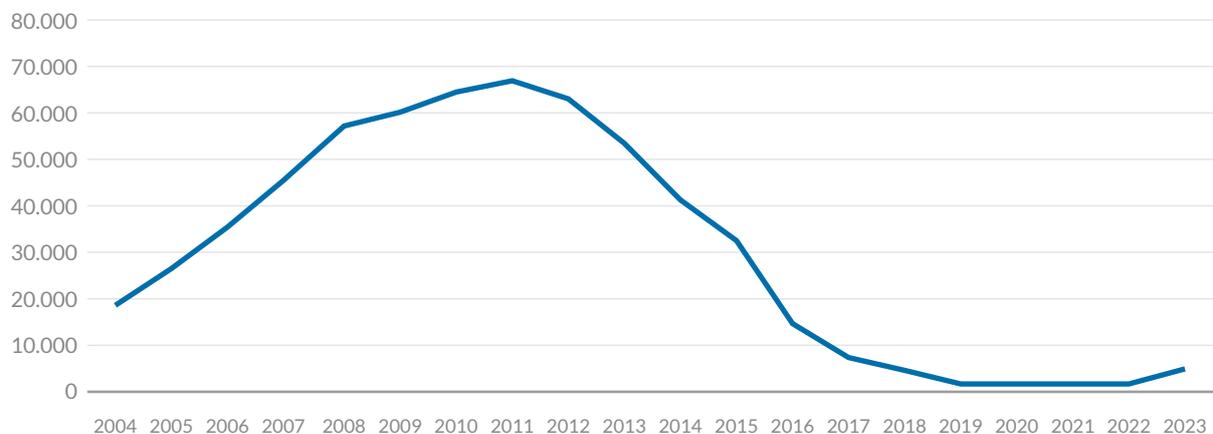


Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Fondo de Reserva de las pensiones

- El Fondo de Reserva de las Pensiones, o “hucha de las pensiones”, cuenta con un saldo residual desde 2019 si bien desde 2023 se empieza a dotar de nuevo.
- En junio de 2024, el fondo cuenta con un saldo de aproximadamente 7.000 millones de euros, una cuantía que no permitiría abordar una mensualidad de las pensiones.

SALDO ACUMULADO (MILL. €)



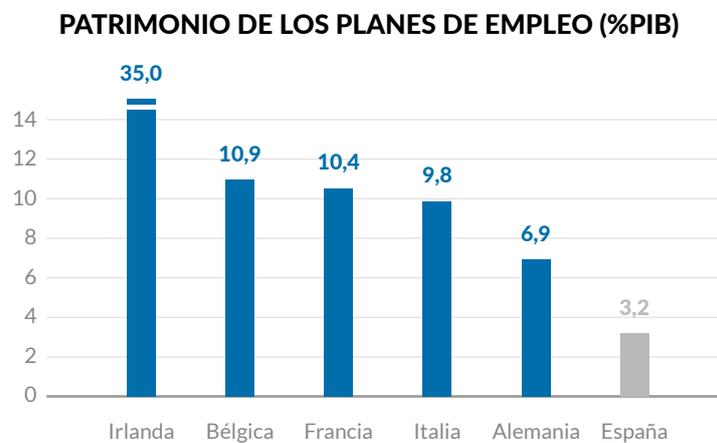
Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

3.2. LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO EN ESPAÑA

El alcance de los Planes de Pensiones de Empleo (PPE) en España es muy limitado, especialmente comparado con países de nuestro entorno, y apenas han tenido desarrollo normativo que los incentivase en las últimas décadas, hasta la llegada de la Ley de Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo en 2022.

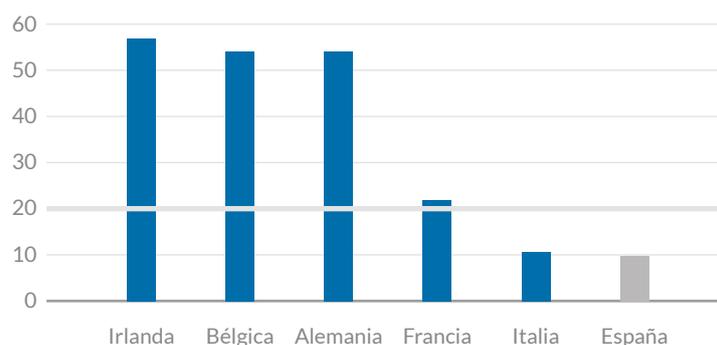
¿Por qué este infradesarrollo de los Planes de Pensiones de Empleo en España? Son varias las causas:

1. **La jubilación se ha apoyado históricamente en España, de forma mayoritaria, en el primer pilar de la previsión:** la pensión pública de la Seguridad Social, que comparativamente ha provisto una cobertura mayor que en otros países (tasa de reemplazo para un salario medio del 80% frente al 50% de la media OCDE). Los retos, principalmente demográficos que encara la Seguridad Social, no solo en España, sino en los principales países desarrollados, hacen tener que cuestionar esta poca cultura de la previsión complementaria: contar con ahorro complementario a la pensión pública será esencial para los jubilados que vienen.



2. **Falta de desarrollo normativo:** desde el Regulador, no se habían puesto las bases para la implantación generalizada de los planes de pensiones en el ámbito de las compañías, dejando únicamente a voluntad del empleador la decisión de implantar un sistema de previsión del segundo pilar. La primera ley de planes de pensiones de empleo es de 1987. A finales de los 90, con la ley de exteriorización de los compromisos por pensiones, las empresas se lanzaron a implantar Planes de Pensiones de Empleo para la exteriorización de los compromisos por pensiones que tenían asumidos con sus empleados. Una vez finalizada la exteriorización, el patrimonio de los Planes de Pensiones de Empleo se ha estancado hasta el día de hoy.

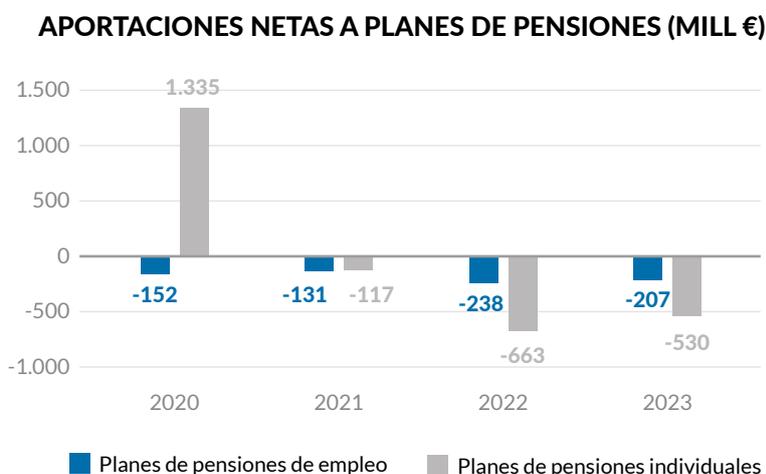
PORCENTAJE DE EMPLEADOS CON PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO



3. **En este contexto, y a falta de la obligatoriedad que sí existe en otros países,** la adopción de Planes de Pensiones de Empleo por parte de las compañías ha sido lento y escaso, especialmente en el caso de las PYMES.

Con ello, el volumen de activos en Planes de Pensiones de Empleo se ha visto estancado en las últimas décadas, en niveles en el entorno del 3% del PIB, muy inferior al de países de nuestro entorno. En paralelo, sí ha habido cierto crecimiento en el plano de los planes de pensiones individuales, hasta que en 2022 se redujeron notablemente los incentivos fiscales a los mismos (la aportación máxima se redujo de 8.000 euros al año a 1.500 euros al año) con el objetivo de poner el foco y los incentivos en el sistema de empleo en detrimento del sistema individual.

Con datos de Inverco, el saldo medio por partícipe en planes individuales es de 17.000 euros y en planes de empleo de 11.500 euros, cifras claramente insuficientes para periodos de jubilación que rondan las dos décadas.



**Inverco es la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones*

3.3. LEY DE IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

El 1 de julio de 2022 entró en vigor la **Ley 12/2022, de regulación para el impulso de los Planes de Pensiones de Empleo**. El objetivo de la ley es potenciar la previsión social complementaria empresarial, desarrollando los Planes de Pensiones de Empleo, con un fuerte anclaje en la negociación colectiva sectorial, facilitando el acceso a trabajadores que hasta ahora no han podido participar en este tipo de planes de ahorro para la jubilación.

El fortalecimiento del segundo pilar es uno de los objetivos del Gobierno para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones de España. También se busca, con figuras como los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES) reducir al máximo la complejidad y carga administrativa que para empresas promotoras suponen los actuales planes de pensiones de empleo, en ocasiones costosos en tiempos y recursos especialmente para empresas pequeñas.

Promueve cuatro vías para conseguirlo:

1. Aumentar la población cubierta por los Planes de Pensiones de Empleo

- Creación de Planes Simplificados
- Digitalización
- Potenciación negociación colectiva
 - Planes de Empleo Simplificados Sectoriales
- Acceso a PyMEs.

2. Dar seguridad, confianza y transparencia a los partícipes y empresas

- Comisión de Control
- Plataformas digitales con mejores servicios a partícipes

3. Ofrecer productos con menor coste

- Menores comisiones

4. Incorporación de incentivos económicos para las empresas por su implantación

- Deducción adicional en cuota íntegra del Impuesto de Sociedades
- Reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social

Principales novedades de la Ley

- **Creación de los PPES**, Planes de Pensiones de Empleo Simplificados, que reducen los tiempos y la complejidad de incorporar un Plan de Pensiones de Empleo en el ámbito de la empresa.
- **Reducción del periodo de carencia a un mes** para poder ser partícipe de un Plan de Pensiones de Empleo (frente a los dos años que preveía la norma anteriormente).
- **Reducción parcial** (limitada a contribuciones empresariales máximas de 1.623,59 euros al año para 2024) en la base de cotización a la Seguridad Social por las contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo (véanse más adelante los ejemplos ilustrativos).
- **Deducción del 10% de las aportaciones a planes de empleo en la cuota del Impuesto de Sociedades** (también sujeta a límites, véanse más adelante los ejemplos ilustrativos).
- Aumento de los límites fiscales de aportación.
- Trabajadores por cuenta ajena: de 1.500 euros anuales hasta 10.000 euros anuales en función del nivel de contribución de la empresa y retribución del empleado, es decir, hasta 8.500 euros anuales más.
- Autónomos: de 1.500 euros anuales a 5.750 euros anuales, es decir, 4.250 euros anuales más.

4. VENTAJAS DE IMPLEMENTAR UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO

INCENTIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL	INCENTIVOS FISCALES PARA LA EMPRESA Y EMPLEADO	FACILITADOR DE LAS RELACIONES LABORALES	HERRAMIENTA OPTIMIZACIÓN GESTIÓN RIESGOS EMPRESARIALES RELACIONADOS CON LAS PERSONAS	APLICACIÓN POLÍTICA ASG (ambiental, social y de gobernanza)
<ul style="list-style-type: none"> • Potencia y mejora el paquete de compensación al empleado • Complementa la retribución presente y futura • Elemento de atracción y retención de talento • Modernización o transformación del paquete de compensación 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de la compensación a favor del empleo con un menor coste para la empresa (reducciones C.S. y deducciones I.S.) • Instrumento fiscalmente eficiente para las personas trabajadoras 	<ul style="list-style-type: none"> • Otro punto de encuentro más entre empresa y empleados • La empresa se preocupa por concienciar a sus empleados de la importancia del ahorro para afrontar la etapa de la jubilación 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de ahorro ligado a la jubilación de los empleados • Reducir costes relacionados con riesgos de personas (fallecimiento e invalidez) manteniendo o incrementando el nivel de cobertura 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de canalizar con criterios de sostenibilidad • Mejora la sostenibilidad financiera y calidad de vida de los empleados

UN BENEFICIO TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA LOS EMPLEADOS

4.1. VENTAJAS PARA LOS DISTINTOS AGENTES INVOLUCRADOS

Las ventajas de implementar un Plan de Pensiones de Empleo a nivel sectorial alcanzan a todos los participantes, y puede considerarse que en última instancia se cubre un objetivo social, el ayudar a contar con jubilados con una situación financiera más tranquila, lo que de un modo u otro ayuda a tener una sociedad más justa.

A continuación, se detallan las principales ventajas para los principales intervinientes en un Plan de Pensiones de Empleo Simplificado Sectorial (sindicatos, patronal, empresas y asociaciones):

- Ofrecer un Plan de Empleo **diferencia al Sector** y lo hace más atractivo para los empleados. **Refuerza la imagen del sector.**
- **Alinea el sector con las necesidades** de la sociedad y **contribuye al desarrollo del 2º Pilar- Previsión Social Empresarial** (Ley de impulso de Planes y Fondos de Pensiones), incrementando el número de personas cubiertas con un Plan de Pensiones de Empleo.
- Proporciona **seguridad, confianza y transparencia** a las empresas y a sus empleados.
- Se trata de un **beneficio social homogéneo** para todo el sector.
- **Atrae y retiene el talento** en las empresas del sector.

- **Mejora la propuesta de valor global** que las empresas del sector ofrecen a sus empleados, complementando su retribución presente y futura, y fidelizando a los mismos.
- Facilitar el **acceso de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del sector** y de sus personas trabajadoras, así como a **los autónomos del sector a la previsión social complementaria**, que hasta el momento se ha concentrado únicamente en las grandes empresas.
- **Contribuir a la Educación Financiera** de la sociedad desde el sector. Fomenta el ahorro de las **rentas medias y bajas** y lo introduce en las **personas jóvenes. El PPES tiene comisiones más bajas que un producto individual.**
- Capacidad de **recibir y de realizar aportaciones a un PPES por encima del límite máximo anual** de 1.500 euros existente para planes de pensiones individuales, hasta un límite de 10.000 euros anuales (1.500 euros + 8.500 euros), siempre que la empresa también realice contribuciones al PPES.
- **Las aportaciones de los empleados se reducen al 100% de la Base Imponible del IRPF.**
- **Ofrece seguridad financiera a largo plazo y mejora de la estabilidad financiera de los empleados** en sus años de jubilación, así como de mejora de la cobertura de incapacidad y fallecimiento.
- Constituye un **nuevo elemento** dentro del marco de la **negociación colectiva** que es clave en el desarrollo de la Previsión social Empresarial.
- **Mejora las relaciones laborales** en el marco de un espacio común entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras con el foco de mejorar la cobertura de previsión social (jubilación, incapacidad y fallecimiento) de partícipes y beneficiarios.
- Permite, en el marco del gobierno del plan, **promover la inversión sostenible y socialmente responsable (Factores ASG, ambientales, sociales y de gobernanza).**

Haciendo *zoom* en los tres principales agentes laborales (empresas, trabajadores y sindicatos), estos son los beneficios para cada uno de ellos:

1. Personas trabajadoras

- Constitución a largo plazo de un **instrumento de previsión complementario a la jubilación** cuyas aportaciones provienen de la empresa con posibilidad de que las personas hagan aportaciones voluntarias y que permiten un diferimiento fiscal.
- Su **implantación fomenta el ahorro finalista voluntario y la educación financiera** entre los empleados de las empresas del sector, concienciándoles de las circunstancias asociadas a la jubilación.
- **Seguridad financiera a largo plazo y mejora de la estabilidad financiera** en sus años de jubilación, así como de mejora de la cobertura de incapacidad y fallecimiento.
- Capacidad de **recibir y de realizar aportaciones a un PPES por encima del límite máximo anual** de 1.500 euros existente para planes de pensiones individuales, hasta un límite de 10.000 euros anuales (1.500 euros + 8.500 euros), siempre que la empresa también realice contribuciones al PPES.
- Fomenta el ahorro de **las rentas medias y bajas** y lo introduce en **las personas jóvenes.**

2. Sindicatos y parte social

- Implantar un plan sectorial es un **cambio estructural en la composición del paquete de compensación total de los empleados del sector.** Los sindicatos comentarán las bondades de dicho cambio a sus asociados y a la totalidad de los empleados afectados por esta medida.
- Constituye una nueva **palanca dentro del marco de la negociación colectiva adicional a la subida del salario y la jornada**, algo especialmente importante en un entorno marcado por potenciales futuras tensiones inflacionarias que dificultan la negociación.

- **Mejora las relaciones laborales** en el marco de un espacio común entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras con el foco de mejorar la cobertura de previsión social (jubilación, incapacidad y fallecimiento) de partícipes y beneficiarios.

3. Empresas

- Ofrecer un Plan de Empleo **diferencia al Sector** y lo hace más atractivo para los empleados.
- **Mejora la propuesta de valor** global que las empresas del sector ofrecen a sus empleados, complementando su retribución presente y futura, y **fidelizando** a los mismos.
- Facilitar el **acceso de las pequeñas y medianas empresas (PYMES)** del sector y de sus personas trabajadoras a la **previsión social complementaria**, que hasta el momento se ha concentrado fundamentalmente en las grandes empresas.
- Actuar como una palanca para **avanzar en políticas “ASG”** (medio ambiente, social y gobernanza) del sector.
- Las aportaciones de la empresa a un Plan de Pensiones de Empleo gozan de una reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social y deducción en el Impuesto sobre Sociedades.

4.2. MÉTRICAS A SEGUIR POR EL PROMOTOR (CONFEMETAL)

Estos serían algunos de los principales indicadores para monitorizar la consecución de los objetivos:

Generales

- Evolución del número de asociados.
- Indicadores de atracción de talento/contrataciones.
- Encuestas de opinión / Imagen del sector
- Mejora de la productividad (ver Anexo IV)

Evolución del plan

- Aportaciones, prestaciones, aportaciones netas anuales, evolución del patrimonio del Plan por provincia.
- Evolución de empresas adheridas por provincias (personas jurídicas, personas físicas (autónomos)).
- Evolución del número de partícipes (por cuenta ajena y por cuenta propia).
- Resultados financieros del fondo de pensiones

4.3. REFLEXIONES SOBRE LA PUESTA EN MARCHA DE UN PLAN SECTORIAL DESDE UN PUNTO DE VISTA...

1. Estratégico

- Se trata de un proyecto de sector, que hace sector y pone en valor a la patronal en su papel en la cogobernanza del plan, compartida con el resto de asociaciones.
- Va a seguir poniendo en vanguardia al sector del metal, ya que en ámbito nacional solo hay un sector que lo tiene (construcción).
- Alinea el sector con los intereses del Estado y las necesidades de la propia sociedad.
- Se trata de un beneficio social homogéneo para todo el sector.

2. Relaciones Laborales

- Hasta el momento, las cuestiones salariales se han negociado a nivel provincial. La inclusión del Plan de Pensiones Simplificado sectorial amerita un acuerdo estatal que establezca unas reglas, una gobernanza y una obligatoriedad en la adhesión de aquellos sujetos al convenio colectivo, sin perjuicio de mantener la posibilidad de mejorar a nivel provincial las aportaciones en ámbito nacional.

3. Temporal

- El lanzamiento del plan va a ser un hito a corto plazo, y a futuro deberá tener un papel preponderante en la negociación colectiva junto a variables como la jornada o el incremento salarial.
- La implantación del plan supondrá un antes y un después en el sector y estará sujeto a evoluciones y mejoras futuras.

4. Futuros desarrollos legales

- Se espera que las ventajas fiscales y económicas (para empresa y para empleado) de aportaciones a Planes de Pensiones de Empleo se mantengan e intensifiquen en el futuro.

5. Recursos necesarios

- Importancia de focalizar recursos en que todas las partes (patronales, sindicatos, asociaciones a nivel estatal y provincial) estén y se sientan involucradas en todo el proceso, desde el diseño e implementación hasta el seguimiento continuo.

4.4. IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN EN LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL: PROYECCIONES A 5 AÑOS

Los **objetivos** que, entre otros, se persiguen con esta proyección a 5 años son:

- Comparar el coste de implantar un Plan de Pensiones e incrementar el salario frente al que resulta de solamente incrementar el salario anualmente a las personas trabajadoras.
- Mostrar las ventajas fiscales de la implantación de un Plan de Pensiones.
- Demostrar que el coste de implantación de un Plan de Pensiones no es superior a un incremento salarial.

Para realizar esta proyección, con fines exclusivamente ilustrativos de los incentivos fiscales de introducir el plan de pensiones como parte de la negociación, se han tomado dos escenarios simulados y no vinculantes de incrementos salariales y aportación a planes de pensiones.

Hipótesis:

Para las hipótesis salariales, se han tomado salarios mínimos (1), salarios medios (2) y salarios máximos (3) mediante el análisis de los CNAEs, tanto para la industria como para los servicios.

HIPÓTESIS SALARIO ANUAL PARA INDUSTRIA

- En la siguiente tabla se puede observar los perfiles utilizados en el caso de estudio con su Salario Pensionable.

EMPLEADO	SALARIO PENSIONABLE (SALARIO FIJO ANUAL)
1	22.218
2	30.651
3	44.561

ESCENARIO 1: APORTACIÓN AL PLAN DE PENSIONES + INCREMENTO SALARIAL

- El incremento salarial y la aportación al Plan de Pensiones se distribuye de la siguiente forma:

AÑO	APORTACIÓN AL PLAN DE PENSIONES	INCREMENTO SALARIAL
1	1,00%	3,00%
2	1,50%	2,00%
3	1,50%	2,00%
4	1,50%	2,00%
5	1,50%	2,00%

HIPÓTESIS SALARIO ANUAL PARA SERVICIOS

- En la siguiente tabla se puede observar los perfiles utilizados en el caso de estudio con su Salario Pensionable.

EMPLEADO	SALARIO PENSIONABLE (SALARIO FIJO ANUAL)
1	20.100
2	26.913
3	42.257

ESCENARIO 2: INCREMENTO SALARIAL

- El incremento salarial anual utilizado para la proyección a 5 años:

INCREMENTO SALARIAL
3,00%

a. Comparativa Coste Escenario 1 vs Escenario 2 – Industria - Servicios

(Cifras en miles de euros; PP: Plan de Pensiones)

INDUSTRIA									
Año 1			Año 2			Año 3			
	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación
1	8.675	8.523	-1,78%	8.704	8.779	0,85%	8.878	9.042	1,81%
2	11.972	11.758	-1,82%	12.016	12.111	0,78%	12.257	12.474	1,74%
3	17.418	17.094	-1,90%	17.486	17.606	0,68%	17.837	18.135	1,64%
Año 4			Año 5						
	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación			
1	9.055	9.313	2,77%	9.237	9.593	3,71%			
2	12.503	12.848	2,69%	12.754	13.234	3,63%			
3	18.195	18.679	2,59%	18.559	19.239	3,53%			

SERVICIOS									
Año 1			Año 2			Año 3			
	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación
1	7.848	7.710	-1,78%	7.874	7.942	0,85%	8.031	8.180	1,81%
2	10.509	10.324	-1,79%	10.545	10.633	0,83%	10.757	10.952	1,78%
3	16.516	16.210	-1,88%	16.580	16.696	0,69%	16.913	17.197	1,65%
Año 4			Año 5						
	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación	Coste PP + incremento	Coste incremento 3%	% variación			
1	8.192	8.425	2,77%	8.356	8.678	3,71%			
2	10.973	11.281	2,73%	11.193	11.619	3,67%			
3	17.252	17.713	2,60%	17.598	18.244	3,54%			

En esta comparativa, se analizan los costes laborales para cada uno de los niveles salariales y en cada una de las dos opciones de revalorización para cada año: solo salarial o combinación de incremento salarial y aportación al plan de pensiones para cada una de las dos actividades: industria y servicios.

En ambos casos, el primer año supone un mayor coste incorporar el plan de pensiones, dado que como hipótesis se parte de una mayor revalorización, siendo un 3% el incremento salarial, frente al 2% del resto de años, que solo en el caso de aportar incremento salarial. Sin embargo, a partir del segundo año, y con efecto creciente, es menor el coste de incorporar la aportación al plan de pensiones en la ecuación pese a que el trabajador percibe más (3,5% versus 3%).

b. Comparativa Escenario 1 - Industria - vs Escenario 2

(Cifras en miles de euros; PP: Plan de Pensiones)

COMPARACIÓN									
Año 1			Año 2			Año 3			
Escenario 1 Coste PP + incremento	Escenario 2 Coste incremento 3%	% variación	Escenario 1 Coste PP + incremento	Escenario 2 Coste incremento 3%	% variación	Escenario 1 Coste PP + incremento	Escenario 2 Coste incremento 3%	% variación	
1	8.675	8.523	-1,78%	8.704	8.779	0,85%	8.878	9.042	1,81%
2	11.972	11.758	-1,82%	12.016	12.111	0,78%	12.257	12.474	1,74%
3	17.418	17.094	-1,90%	17.486	17.606	0,68%	17.837	18.135	1,64%
Año 4			Año 5						
Coste PP + incre- mento	Coste incremento 3%	% variación	Coste PP + incre- mento	Coste incremento 3%	% variación				
1	9.055	9.313	2,77%	9.237	9.593	3,71%			
2	12.503	12.848	2,69%	12.754	13.234	3,63%			
3	18.195	18.679	2,59%	18.559	19.239	3,53%			

AÑO	Coste total escenario 1 (PP+ incremento salarial)	Coste total escenario 2 (Incremento salarial)	Diferencia
1	38.065	37.374	-690
2	38.206	38.496	290
3	38.972	39.651	679
4	39.753	40.840	1.087
5	40.549	42.065	1.516
Ahorro acumulado a los 5 años			2.882

En esta comparativa, se pone el foco en los resultados de **Industria**. Para el cálculo de la proyección del coste para cada uno de los cinco años, se supone una empresa que cuenta con tres trabajadores, uno de cada perfil salarial. En la diferencia de costes se puede apreciar como la diferencia a favor de incluir un plan de pensiones entre los años dos y cinco es creciente, con un ahorro total en costes acumulado al cabo de cinco años de 2.882 euros.

c. Comparativa Escenario 1 - Servicios - vs Escenario 2

(Cifras en miles de euros; PP: Plan de Pensiones)

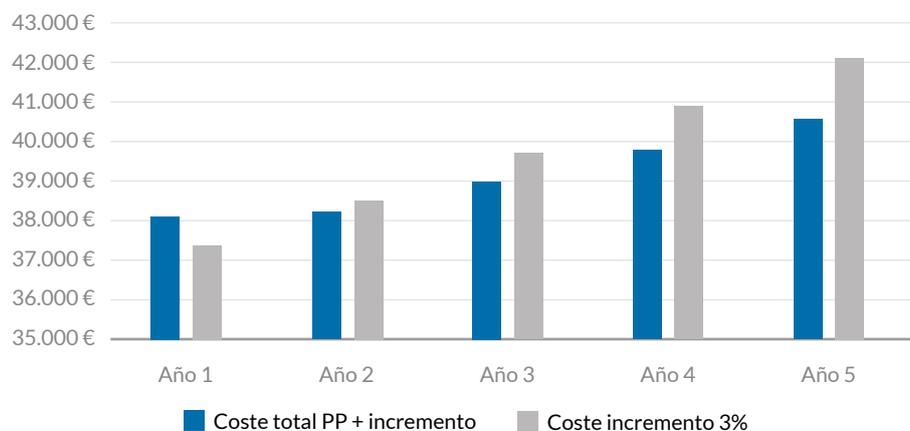
COMPARACIÓN									
Año 1			Año 2			Año 3			
Escenario 1 Coste PP + incremento	Escenario 2 Coste incremento 3%	% variación	Escenario 1 Coste PP + incremento	Escenario 2 Coste incremento 3%	% variación	Escenario 1 Coste PP + incremento	Escenario 2 Coste incremento 3%	% variación	
1	7.848	7.710	-1,78%	7.874	7.942	0,85%	8.031	8.180	1,81%
2	10.509	10.324	-1,79%	10.545	10.633	0,83%	10.757	10.952	1,78%
3	16.516	16.210	-1,88%	16.580	16.696	0,69%	16.913	17.197	1,65%
Año 4			Año 5						
Coste PP + incre- mento	Coste incremento 3%	% variación	Coste PP + incre- mento	Coste incremento 3%	% variación				
1	8.192	8.425	2,77%	8.356	8.678	3,71%			
2	10.973	11.281	2,73%	11.193	11.619	3,67%			
3	17.252	17.713	2,60%	17.598	18.244	3,54%			

AÑO	Coste total escenario 1 (PP+ incremento salarial)	Coste total escenario 2 (Incremento salarial)	Diferencia
1	34.872	34.244	-628
2	34.999	35.271	272
3	35.701	36.329	628
4	36.417	37.419	1.003
5	37.147	38.542	1.395
Ahorro acumulado a los 5 años			2.670

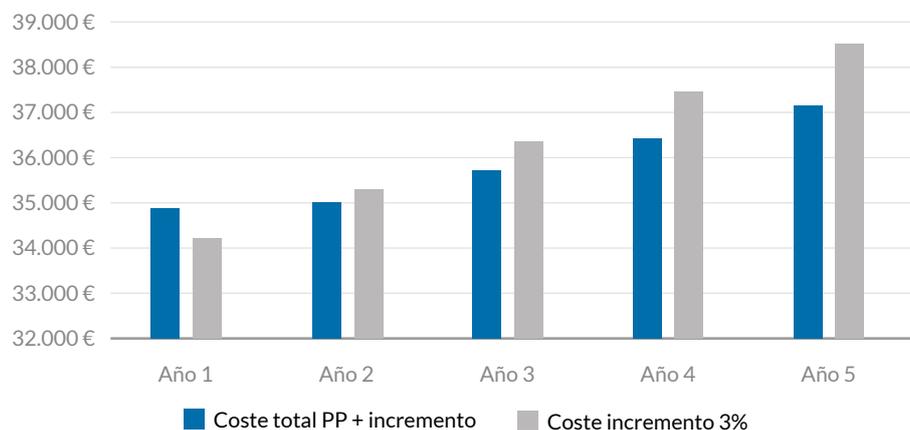
En esta comparativa, se pone el foco en los resultados de **Servicios**. Para el cálculo de la proyección del coste para cada uno de los cinco años, se supone una empresa que cuenta con tres trabajadores, uno de cada perfil salarial. En la diferencia de costes se puede apreciar como la diferencia a favor de incluir un plan de pensiones entre los años dos y cinco es creciente, con un ahorro total en costes acumulado al cabo de cinco años de 2.670 euros.

d. Comparativa Gráfico Escenario 1 vs Escenario 2 – Industria – Servicios

INDUSTRIA: COMPARACIÓN COSTE IMPLANTACIÓN PP VS INCREMENTO SALARIAL



SERVICIOS: COMPARACIÓN COSTE IMPLANTACIÓN PP VS INCREMENTO SALARIAL



En esta comparativa gráfica se puede apreciar como el esfuerzo económico se realiza el primer año, cuando el coste de mantener un incremento salarial y realizar una aportación al Plan de Pensiones es más alto que simplemente revalorizar el salario. Sin embargo, se puede ver como a partir del segundo año esta situación se revierte, llegando a ser el quinto año alrededor de un 3,5% más económico la suma de la aportación al Plan de Pensiones y el incremento salarial que el coste del incremento sin aportación.

e. Conclusiones del análisis

En un escenario de análisis a 5 años vista, queda plasmado que es posible ofrecer un salario al empleado sin incrementar el coste del mismo para la empresa, a través del diferimiento de una parte del salario vía aportación al plan de pensiones.

Esto se fundamenta en las ventajas fiscales adicionales para la empresa que supone la aportación de la misma al plan de pensiones de empleo en favor de los empleados:

- Las aportaciones al plan de pensiones suponen una reducción de la Base imponible del IRPF del empleado.
- Deducción para las empresas en la cuota íntegra del impuesto de Sociedades, del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de las personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros.
- Reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota de cotización que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones.

5. PRÁCTICA DE MERCADO EN ESPAÑA: PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Esta práctica de mercado se basa en los resultados para España del Informe de *Benefits Design Practices Report* en el mercado general realizada por WTW.

En este informe se incluyen 455 empresas, y el 52,3% de ellas indicaron que ofrecen algún tipo de programa de prestaciones de jubilación a sus empleados.

A continuación se analizan las principales características de los sistemas de previsión de empleo en España: tipo de plan, financiación, niveles de aportación, etc.

La modalidad de plan de aportación definida es mayoritaria en el mercado, siendo residuales los planes de prestación definida, muchos de los cuales se han venido transformando a la primera de las modalidades.

	PLANES UNIVERSALES	COMENTARIOS
Modalidad	Aportación definida (92%)	Los planes de prestación definida son residuales y normalmente están congelados para nuevas altas
Fórmula de aportación	% sobre el salario pensionable o cuantía fija	Lo habitual es definir las aportaciones como un % de salario pensionable
Salario pensionable	Salario fijo o salario de convenio	La gran parte de las empresas consideran el salario fijo, el 15,8% de las empresas incluye el salario variable
Financiación	Aportación de la empresa y el empleado	Es práctica de mercado la aportación de la empresa dependa de que el empleado aporte (matching). Además, existe la posibilidad para el empleado de aportar voluntariamente hasta el límite legal
Nivel aportación (empresa)	3-5% del salario fijo	Un nivel de aportación muy competitivo estaría situado entre 6%-8% del salario fijo
Nivel aportación (empleado)	1-2% del salario fijo	Un nivel de aportación muy competitivo estaría situado entre 3%-6% del salario fijo
Vehículo de financiación	Plan de pensiones de empleo	
Adhesión automática	Sí	Cada vez es más común la adhesión automática de las personas trabajadoras al plan de jubilación al producirse el alta

5.1. FISCALIDAD DE LAS APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

- Límite fiscal de aportación para **territorio común y Navarra**:
 - Personas trabajadoras por cuenta propia hasta 5.750 euros anuales.
 - Personas trabajadoras por cuenta ajena en función del nivel de aportación de la empresa y salario del trabajador (límite conjunto de 10.000 euros).

IMPORTE APORTACIÓN EMPRESA	APORTACIÓN MÁXIMA DEL TRABAJADOR
Igual o inferior a 500€	1.500€ + el resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5
Entre 500,01 y 1.500€	1.500€ + 1250€ + el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500€
Más de 1.500€	1.500€ + el resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1

- Límite fiscal para **territorio común y Navarra**:
Será la menor de las siguientes cantidades:
 - El 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el año.
 - La cuantía aportada, siempre dentro de los límites financieros anteriormente descritos.
- Límite fiscal de aportación para **País Vasco**:
 - Contribuciones por parte de la empresa: máximo 8.000€/año
 - Aportaciones por parte del empleado: máximo 5.000€/año
 - Aportación conjunta: máxima 12.000€/año
- Las aportaciones al plan de pensiones suponen una reducción de la Base imponible del IRPF del empleado.
- Deducción para las empresas en la cuota íntegra del impuesto de Sociedades, del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de las personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros.
- Reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota de cotización que derive directamente de la aportación empresarial al plan de pensiones.

5.2. FISCALIDAD DE LAS PRESTACIONES DE PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

Fiscalidad de las prestaciones/rescate: Jubilación, Fallecimiento, Incapacidad

- Territorio Común: 100% Rendimientos del trabajo (capital y renta).
- País Vasco: 100% Rendimientos de trabajo (renta). 40% de reducción por primer rescate en forma de capital (hasta 300.000 euros), si más de 2 años de antigüedad, salvo contingencia de invalidez o dependencia, que no necesitan antigüedad.
- Navarra: 100% Rendimientos del trabajo (capital y renta). 50% de reducción en capital por contingencia de invalidez.

5.3. LAS EPSV DEL PAÍS VASCO

Las **EPSV (Entidades de Previsión Social Voluntaria)**, nacieron para ejercer, sin ánimo de lucro y fuera del régimen público de seguridad social, la previsión social voluntaria encaminada a proteger a las personas afectadas contra circunstancias o acontecimientos de carácter fortuito o previsible en el ámbito del País Vasco.

Sus características son las siguientes:

- Como único objetivo tiene la protección de los partícipes frente a contingencias sociales.
- Ausencia de ánimo de lucro, tanto de la Entidad como de sus representantes.
- Los intereses de las partes no están contrapuestos, sino coordinados a través de la asociación y la mutualidad. Eso supone un gran grado de solidaridad.
- Igualdad de derechos y obligaciones de los socios en relación con las aportaciones efectuadas, lo que, junto a la exigencia de una estructura y composición democrática de sus órganos de gobierno, Asamblea General y Junta de Gobierno, produce y comporta una auténtica autogestión. La auto participación de las personas trabajadoras en el devenir de su Entidad de Previsión Social les implica en una mejor gestión y en la reducción de los gastos inherentes a la misma.

- Su supervisión y control depende de forma exclusiva del departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco.
- Se rigen bajo la fiscalidad del País Vasco.

Así comparan con los planes de pensiones:

PLANES DE PENSIONES	EPSV
Regulación Estatal (dependen de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones)	Regulación propia del País Vasco (dependen del Gobierno Vasco)
No tienen personalidad jurídica (actúan a través de su entidad gestora)	Tiene personalidad jurídica (no precisan de entidad gestora)
Producto de inversión	Producto de inversión
Se puede movilizar a otro plan de pensiones	Se puede movilizar sólo entre EPSVs
Indisponibles y no embargables hasta la contingencia/liquidez	Indisponibles y no embargables hasta la contingencia/liquidez
Límite financiero de aportación	No tiene límite financiero de aportación
Posibilidad disposición anticipada 10 años (contados de fecha a fecha según aportación). Régimen transitorio: primera disposición el 1/1/2025	Rescate 10 años desde primera aportación al sistema (para las EPSV de empleo, no se podrá aplicar el rescate hasta causar alguna de las contingencias)

5.4. TENDENCIAS QUE ESPERA WTW EN LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

5.4.1. Democratización de los Planes de Pensiones de Empleo

Las expectativas del actual gobierno en relación con el desarrollo de los planes de pensiones de empleo parecen optimistas:

DE HOY	EN 2030	EN 2050
36 blI€ en activos bajo gestión	120 blI€ en activos bajo gestión	432 blI€ en activos bajo gestión (x12)
2 mll de empleados/partícipes	12 mll de empleados/partícipes	18 mll de empleados/partícipes (x9) 90% de la población activa

Los incentivos fiscales y la palanca sectorial en el ámbito de los planes de pensiones de empleo apuntan a la generalización de los planes de pensiones de empleo. El objetivo es que prácticamente la totalidad de la población activa esté adherida a un plan de pensiones de empleo, tanto trabajadores por cuenta propia como trabajadores por cuenta ajena.

Se busca universalizar el segundo pilar de la previsión en España, conformando un pilar complementario robusto, en línea con las mejores prácticas de los países del entorno.

Principales planes de empleo en la actualidad (Fuente: INVERCO)

PLAN	PATRIMONIO (MILES €)	PARTÍCIPES
Caixabank	8.403.187	52.581
Endesa	3.118.530	12.619
Telefónica	2.953.568	24.062
BBVA	1.829.532	29.515
Santander	1.013.212	32.586
Ibercaja	701.720	5.589
Sabadell	607.664	24.117
Plan AGE	572.682	498.823

5.4.2. Principales tendencias

1. En el ámbito del desarrollo de los Planes de Pensiones de Empleo

- Fuerte desarrollo de los planes de pensiones de empleo en el marco de la Ley de Impulso de los Planes de Pensiones de empleo, principalmente a través de planes sectoriales.
- Constante incremento de la concienciación entre todos los actores involucrados (empresas, personas trabajadoras, agentes sociales, sociedad en general) acerca de la necesidad de desarrollar un pilar complementario a la Seguridad Social que asegure a las personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia una jubilación cómoda y con recursos suficientes.
- “Efecto Dominó” en la consecución de acuerdos sectoriales para implementar los planes de pensiones en las empresas del sector.
- Crecimiento exponencial en el número de planes de pensiones de empleo, activos bajo gestión y partícipes.

2. En el ámbito de las Inversiones

- Las creencias de inversión consensuadas por la patronal y agentes sociales serán el núcleo de la política de inversión.
- Asunción del largo plazo: se busca maximizar la rentabilidad ajustada a un nivel de riesgo asumible por el colectivo.
- Foco en una gobernanza robusta: Comisión de Control. Con un marco de monitorización adecuado.
- Importancia de incorporar criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en la gestión de las inversiones para garantizar rentabilidades sostenibles a largo plazo.
- Apuesta por la gestión activa, adecuadamente diversificada, como generador de oportunidades y de rentabilidad para el partícipe.
- Emerge el interés por las estrategias de gestión basadas en el ciclo de vida.

3. En el ámbito de la Gobernanza

Creciente profesionalización de las Comisiones de Control:

- Miembros con conocimientos de gestión, comunicación, experiencia de empleado/cliente e inversiones.
- Creación de subcomisiones específicas, para poner foco especial en cuestiones relevantes: gobierno, inversiones, experiencia de empleado/cliente.
- Creciente delegación de áreas clave (inversiones, cálculo de aportaciones, comunicación, educación financiera) en asesores especializados independientes.
- Mayor transparencia en la comunicación entre Comisión de Control, Promotor y Partícipes.

4. En el ámbito de los Servicios

- Mejora de la información que el partícipe recibe para planificar su jubilación de forma integral (cobertura Seguridad Social, empresarial e individual).
- Creciente importancia de la atención al partícipe a lo largo de toda la vida del plan, especialmente en el momento de acceder a las prestaciones: fase de desaccumulación del ahorro.
- Progresivo incremento del apoyo en soluciones tecnológicas que aporten ahorro de costes y tiempo en la gestión del plan, tanto para partícipe como para empresa y Comisión de Control. Acceso a la información 7/24.

5. En el ámbito de la Comunicación al Partícipe

- La comunicación, con fines de información, educación y concienciación avanza como una estrategia clave complementaria a la implantación de un Plan de Pensiones de Empleo.
- Es necesario despertar conciencia sobre el ahorro para la jubilación entre los partícipes del plan, de cara a poner el mismo en valor, pero también para fomentar aportaciones voluntarias y otro tipo de hábitos de ahorro que incrementen la salud financiera y los recursos para la futura jubilación.
- Son tendencia:
 - Acceso a noticias, información y documentación del Plan de forma sencilla y en cualquier momento a través de las plataformas digitales.
 - Estrategias de comunicación recurrente, on y off-line dirigidas a generar hábitos de ahorro y generar especial conciencia respecto a la situación presente y futura de la jubilación.
 - Herramientas, un aspecto apalancado en la tecnología, que permitan una adecuada planificación financiera y toma de decisiones razonadas en base a escenarios futuros: calculadoras, simuladores de pensión pública y de rentas futuras.
 - Atención al partícipe, con creciente participación de tecnología (Chatbots), con el objetivo de ayudar a resolver cuestiones y a tomar decisiones adecuadas en la fase de acumulación.
 - Asesoramiento en la desvinculación, para ayudar en la desacumulación del ahorro desde un punto.

5.4.3. Zoom sobre la gestión de las Inversiones



Datos a 31.12.2023

Los Planes de Pensiones de Empleo cuentan con menos de la mitad en activos bajo gestión que los planes de pensiones individuales. Esto constata el insuficiente desarrollo que han tenido estos vehículos hasta la fecha, algo que pretende paliar la Ley de Impulso de los Planes de Pensiones de Empleo.

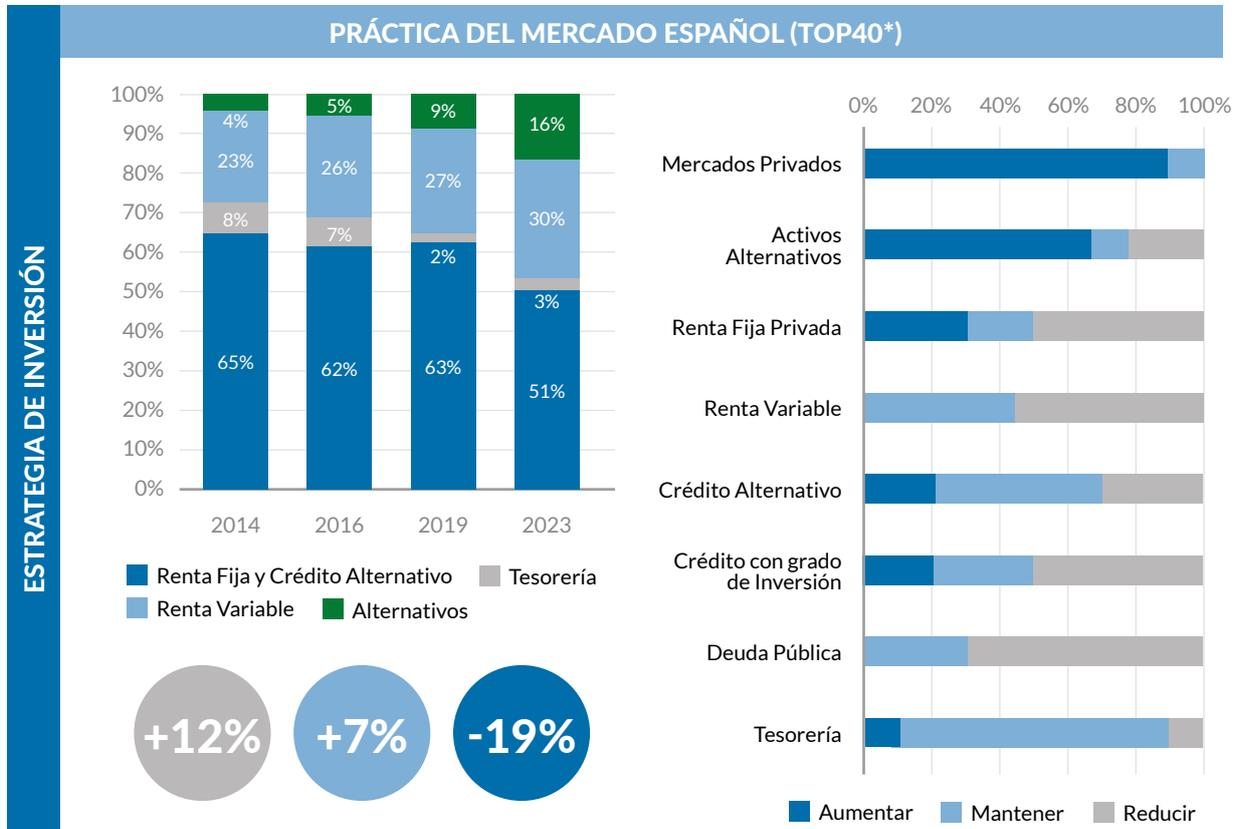
El saldo en Planes de Pensiones Asociados (aquellos planes promovidos por una **asociación, mutualidad o colegio profesional**, y cuyos partícipes deben ser asociados, miembros o afiliados del promotor) es residual. No obstante, a partir de la entrada en vigor de la Ley 12/2022 ya no se podrán promover nuevos planes de pensiones del sistema asociado, y éstos disponen de un plazo de 5 años para acordar voluntariamente su transformación en planes de pensiones de empleo simplificados o en planes de pensiones del sistema individual:

- Los planes de pensiones del sistema asociado de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos para sus asociados o por colegios profesionales podrán transformarse en PPES. En particular, si el plan de pensiones asociado tiene simultáneamente partícipes que sean trabajadores por cuenta propia o autónomos y trabajadores por cuenta ajena, podrá acordarse la incorporación de los primeros a un PPES.
- El resto de planes de pensiones del sistema asociado podrán transformarse en planes de pensiones individuales.

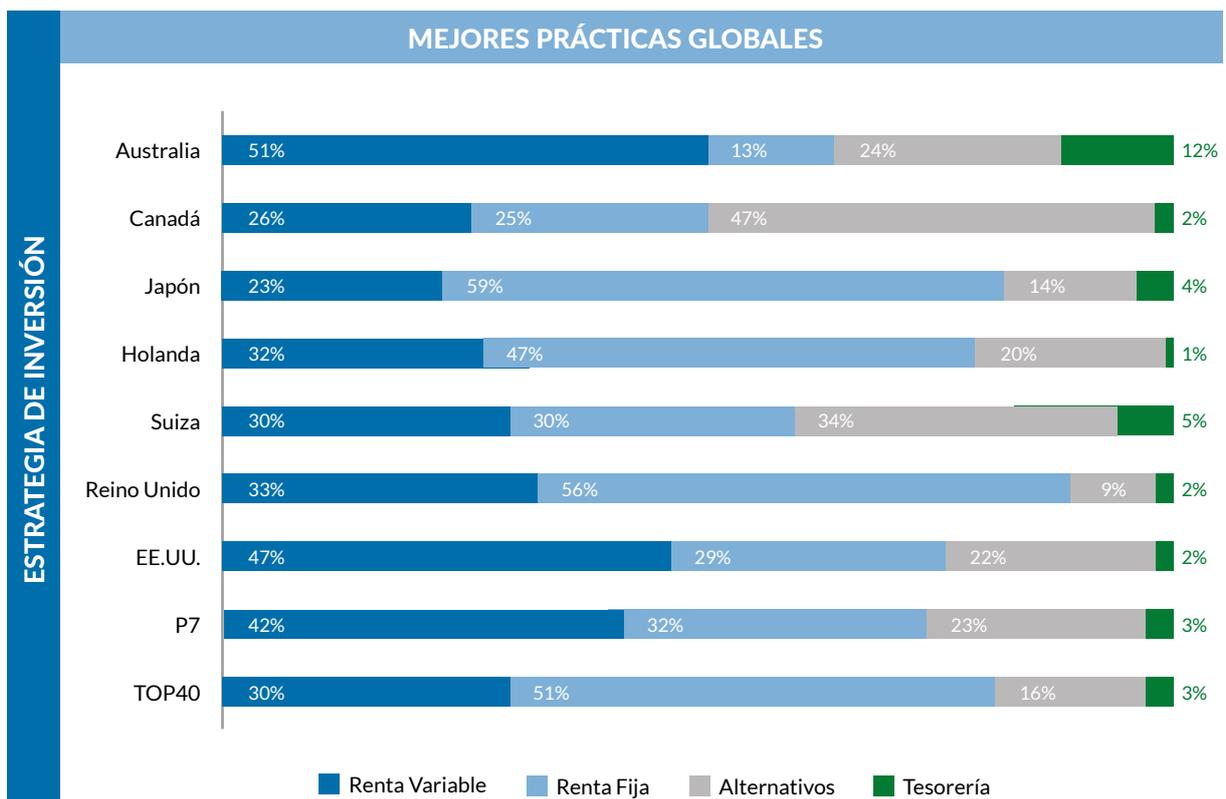
Así compara la práctica habitual de gestión de inversiones en España frente a las mejores prácticas globales:

	PRÁCTICA DEL MERCADO ESPAÑOL	MEJORES PRÁCTICAS GLOBALES
Naturaleza Inversora	<ul style="list-style-type: none"> El fondo de pensiones es un vehículo de inversión de largo plazo, en el que los partícipes acumulan derechos consolidados (patrimonio) hasta la edad de jubilación. Por tanto, las decisiones de inversión se alinean con este horizonte temporal 	
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> La responsabilidad de las decisiones de inversión recae únicamente en la Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, salvo en alguno de los fondos de pensiones más avanzados 	<ul style="list-style-type: none"> La responsabilidad recae en la Comisión de Control, que es debidamente asesorada y delega ciertas decisiones de inversión según sea oportuno
Tipología del Plan	<ul style="list-style-type: none"> Mercado de aportación definida (aprox. 90%), en los que una Entidad Gestora implementa una estrategia única 	<ul style="list-style-type: none"> Mezcla de Prestación Definida (PD) y Aportación Definida (AD), aunque en aquellos mercados de PD, la tendencia es hacia un modelo de AD con libre elección
Gestión de las Inversiones	<ul style="list-style-type: none"> La gestión de todas las inversiones se delega a una única Entidad Gestora de Fondos de Pensiones Además se encarga de la Administración del Plan 	<ul style="list-style-type: none"> La gestión de las inversiones se delega a un conjunto de gestores especializados, por cada clase de activo. Estos son seleccionados por la Comisión de Control o por un asesor Se designa a otra entidad para la Administración del Plan
Estrategia de Inversión	<ul style="list-style-type: none"> La inversión se focaliza en clases de activos tradicionales, principalmente en la renta fija y la renta variable; y con un sesgo europeo. Las carteras de este tipo concentran los riesgos en pocas clases de activos, y pese haber funcionado bien en los últimos años, se ven más penalizadas en años de rentabilidades negativas (como 2018 o 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> Las mejores prácticas pasan por construir estrategias de inversión con un mayor grado de diversificación, con un enfoque geográfico global, y con mayor inversión en activos alternativos. De esta forma, se mitiga mejor la volatilidad en el corto plazo, sin sacrificar el cumplimiento de los objetivos en el largo plazo
Modelo Operativo	<ul style="list-style-type: none"> Discusiones centradas en las rentabilidades a corto plazo, con énfasis en la eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> Discusiones centradas en las rentabilidades a largo plazo, con énfasis en el cumplimiento de objetivos
Composición de la Comisión de Control	<ul style="list-style-type: none"> Representantes de partícipes (designados por Comité de Empresa a través de los sindicatos) y representantes del promotor (designados por el Comité de Dirección) 	<ul style="list-style-type: none"> Representantes de partícipes, representantes del promotor y consejeros profesionales independientes
Rentabilidades	<ul style="list-style-type: none"> Bajas Mercado Español: <ul style="list-style-type: none"> - Rent. anualizadas a 5 y 10 años: -1,8% y 1,1% 	<ul style="list-style-type: none"> Superiores Mercados OCDE: <ul style="list-style-type: none"> - Rent. anualizada a 5 y 10 años: -1,4% y 1,3% Fondos Soberanos: <ul style="list-style-type: none"> - Rent. anualizada a 5 y 10 años: -1,8% y 4,3%
Integración de la Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> La consideración de factores ASG es básica y dependiente de la Entidad Gestora, limitándose a adoptar las políticas de la misma 	<ul style="list-style-type: none"> La integración es avanzada y personalizada, fijándose objetivos propios vinculados a la sostenibilidad y alineando la toma de decisiones con el cumplimiento de dichos objetivos
Regulación	<ul style="list-style-type: none"> Se están introduciendo cambios para flexibilizar la inversión en activos alternativos; y la posibilidad de libre elección de estrategia de inversión a través de ciclos de vida 	<ul style="list-style-type: none"> La inversión en alternativos y la libre elección son prácticas de mercado habituales y extendidas

La tendencia en cuanto a distribución de activos de los principales planes de pensiones, así como de las mejores prácticas globales es aumentar posiciones en activos alternativos y renta variable y reducir en renta fija y crédito alternativo.



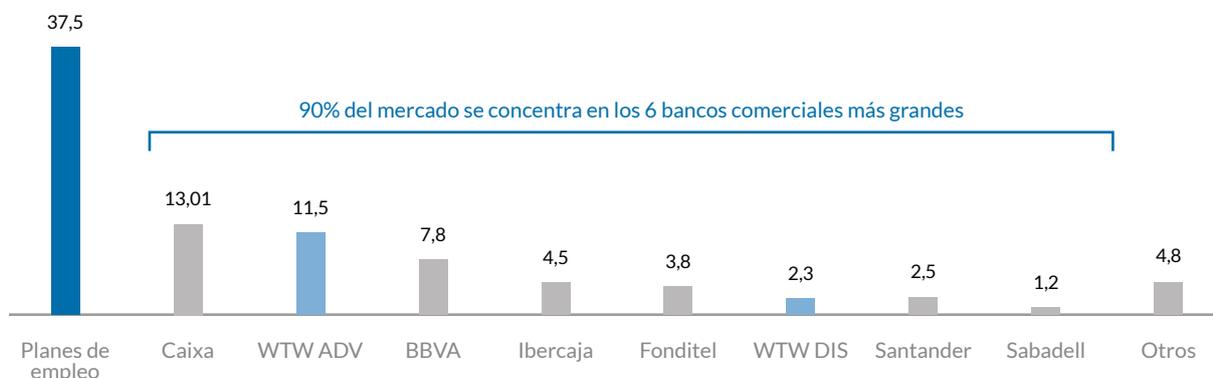
* 40 mayores Fondos de Pensiones del Sistema de Empleo, en términos de patrimonio



La **Comisión de Control** es el órgano de gobierno que supervisa el plan, decidiendo la estrategia de inversión del fondo, pero sin involucrarse en decisiones de implementación.

PLANES DE EMPLEO. ACTIVOS BAJO GESTIÓN (MM€). MARZO 2024. FUENTE INVERCO Y WTW

Datos en Miles de Millones; referidos como "Billones" en mercados anglosajones



Contexto adicional:

- Los grandes bancos comparten equipos de inversión que asesoran tanto a clientes institucionales (Fondos de Pensiones) como minoristas (Banca Privada).
- Algunas firmas de asesoría también prestan servicios de gestión fiduciaria (asesoramiento o delegación de la implementación).
- La regulación es más restrictiva que en otros mercados de la OECD en cuanto a la elegibilidad de las inversiones (al menos 70% de los activos de un Fondo de Pensiones deben ser UCITS).

5.4.4. Planes sectoriales: evolución

A continuación, se detalla la situación (junio de 2024) de los diversos sectores que ya han mostrado interés en la implementación de un plan de pensiones, y el estado de las actuaciones / conversaciones. A la cabeza, el plan de pensiones del sector de la construcción, que ya ha sido implementado tras su aprobación en negociación colectiva y que está recogiendo las primeras aportaciones.

	Informa-dos Ley de Impulso	Conversa-ciones preli-minares	Análisis de viabilidad	En nego-ciación colectiva	Acuerdos entre las partes (social y patronal)	Diseño del Plan e implemen-tación	Puesta en marcha y adhesión de empresas
CONSTRUCCIÓN (CNC)							
METAL (CONFEMETAL)							
GRANDES ALMACENES (ANGED)							
BARES Y RESTAURANTES (CEHE)							
QUÍMICO Y FARMACÉUTICO (FEIQUE)							
AUTOBUSES (CONFEBUS)							
AGENCIAS DE VIAJES (CEAV)							
TEXTIL (ARTE)							

El plan de pensiones del sector de la construcción cuenta con más del 37% de los trabajadores del sector adheridos (número de partícipes), así como más del 40% de las empresas sujetas al convenio que ya se han registrado como entidades promotoras:

	TAMAÑO		ESTADO DE ADHESIONES (JULIO 2024)	
	Nº PARTÍCIPIES	Nº EMPRESAS	Nº PARTÍCIPIES	Nº EMPRESAS
CONSTRUCCIÓN (CNC)	1.200.000	130.000	500.000	55.000
METAL (CONFEMETAL)	1.500.000	300.000		
GRANDES ALMACENES (ANGED)	270.000	21		
BARES Y RESTAURANTES (CEHE)	1.500.000	300.000		
QUÍMICO Y FARMACÉUTICO (FEIQUE)	200.000	Pendiente		
AUTOBUSES (CONFEBUS)	90.000	Pendiente		
AGENCIAS DE VIAJES (CEAV)	Pendiente	Pendiente		
TEXTIL (ARTE)	160.000	Pendiente		

5.4.5. El Plan de Pensiones del sector de la Construcción

- El Plan del Sector de la Construcción es el primer plan de pensiones sectorial que emana de la Ley de Impulso de Planes de Pensiones.
- A nivel estatal, los términos y condiciones del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción se regulan en los artículos 52 y 56 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción y se desarrolla en el Libro Tercero del citado convenio. Esta regulación es conforme a lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su desarrollo reglamentario (Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre).
- Bajo el paraguas de este acuerdo cuelgan 130.000 empresas, y podrá alcanzar a más de 1 millón de personas trabajadoras por cuenta ajena y más de 300.000 personas trabajadoras autónomas.
- Todas las empresas del sector de la construcción en España (incluidos los pequeños negocios de la construcción ya sean personas jurídicas o personas físicas) estarán obligadas a realizar aportaciones anuales a un plan de pensiones para sus personas trabajadoras. Las aportaciones son obligatorias para las personas trabajadoras asalariadas sujetos al convenio colectivo del sector de la construcción, y voluntarias para los autónomos del sector sin personas trabajadoras a cargo que estuviesen dentro de los CNAE de la construcción. Para los autónomos del sector con personas trabajadoras a su cargo que estén afectadas por el convenio será obligatorio que aporten a favor de éstas.
- Aunque el Plan de Pensiones se formalizó el 1 de febrero de 2023, se establece la obligatoriedad de hacer contribuciones retroactivas desde el año 2022.

Diseño y características del Plan de Pensiones del Sector de la Construcción:

Es especialmente relevante poner el foco en las características y el diseño del Plan de Pensiones del Sector de la Construcción, dado que es el primer plan sectorial que se ha implementado y puesto en marcha y de alguna forma servirá como referencia en el diseño de otros planes, especialmente de sectores grandes como es el citado.

Tomar como referencia las buenas prácticas, pero también aquellas que con la perspectiva se puedan haber revelado como mejorables, es clave en el diseño de otros planes sectoriales:

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN
TIPO DE PLAN	<p>Plan de aportación definida para las siguientes contingencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jubilación • Incapacidad • Fallecimiento <p>Contempla el siguiente supuesto excepcional de liquidez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempleo de larga duración
EMPRESAS OBLIGADAS A ADHERIRSE	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las empresas sujetas al VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (VII CGSC) • No están obligadas las empresas que hayan optado a favor de instrumentos propios de previsión social de la comunidad autónoma a la que pertenezcan. (Por ejemplo EPSVs) • Las que tengan constituido un plan de pensiones de empleo en los términos establecidos la ley de planes y fondos de pensiones u otros instrumentos de previsión social empresarial con anterioridad a la entrada en vigor del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, podrán mantener los compromisos por pensiones en los instrumentos de previsión social de empleo preexistentes.
ENTIDAD GESTORA	VidaCaixa
PLATAFORMA TECNOLÓGICA	VidaCaixa Aporta+
ALTA DE ENTIDADES PROMOTORAS / PARTICIPES / APORTACIONES	A través de VidaCaixa Aporta+
SISTEMA DE FINANCIACIÓN (La fórmula de aportación puede ser mejorada por la entidad promotora)	<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones del promotor. No están condicionadas a ninguna aportación por parte del empleado. • Permitidas las aportaciones voluntarias del empleado dentro de los límites legales • Aportaciones: <ul style="list-style-type: none"> - 2022: un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tables de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación. - 2023: un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tables de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación. - 2024: un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tables de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tables de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación. - 2025: Se renegociarán las aportaciones. <p>Las aportaciones serán mensuales (una vez se hayan regularizado atrasos, con fecha límite 30 de abril de 2024).</p>
FONDO DE PENSIONES AL QUE SE ADSCRIBE EN PLAN E INVERSIONES	“Pensions Caixa 112, F. P.”
COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN	A través de VidaCaixa Aporta+
ADMINISTRACIÓN	A través de VidaCaixa Aporta+
GOBERNANZA	<ul style="list-style-type: none"> • La comisión de control está formada por 8 miembros, mediante designación directa por la comisión paritaria del convenio. Los cargos se deciden en el seno de la comisión de control. La presidencia será rotatoria por periodos de 24 meses. • El plan podrá modificarse por la comisión de control, a instancia e indicación de la comisión paritaria del convenio colectivo. Para modificación de condiciones particulares de cada entidad promotora o persona trabajadora autónoma, se estará al procedimiento previsto en el anexo correspondiente.
FORMA DE COBRO DE LAS PRESTACIONES	<p>Las prestaciones del plan podrán cobrarse en forma de renta financiera, capital, mixta o en forma de pagos sin periodicidad regular, mediante solicitud a la comisión de control.</p>
MOVILIZACIÓN DE DERECHOS	<ul style="list-style-type: none"> • Se permite la movilización de derechos consolidados procedentes de otros planes. • Se permite la movilización de los derechos consolidados por parte de los participes y participes en suspenso, por extinción de la relación laboral con su entidad promotora sin reanudarla con otra entidad promotora del plan, por terminación o liquidación del plan.

6. PRÁCTICA DE MERCADO EN NUESTRO ENTORNO

Como se mencionaba anteriormente en este informe, el segundo pilar ha estado hasta la fecha infra-desarrollado en España. Falta de desarrollo normativo por un lado, y una pensión pública generosa en relación al último salario han sido algunas de las causas. La Ley de Impulso de Planes de Pensiones de Empleo llega para cambiar esta dinámica y robustecer este pilar complementario, que será necesario ante los importantes retos demográficos a los que se enfrenta la Seguridad Social.

La previsión complementaria, y concretamente la previsión en el ámbito de la empresa, sí que han tenido y tienen un protagonismo mucho más destacado en países de nuestro entorno, que han basado las rentas de la jubilación de sus trabajadores en un modelo más diversificado entre pensión pública y ahorro complementario (pilares segundo y tercero).

Existen casos de éxito en países del entorno de España, como es el de Suecia y su transición a un sistema público de reparto basado en cuentas nocionales, o el de Reino Unido y su sistema de planes de pensiones de empleo, basado en un esquema de auto afiliación y que cuenta con una triple fuente de financiación para sus aportaciones: aportaciones del empleado, contribuciones de la empresa y contribuciones del Estado.

A continuación vamos a analizar la práctica de mercado en determinados países que entendemos tienen características que pueden ser una referencia en el desarrollo del segundo pilar en España, buscando entender cómo estructuran su previsión en el ámbito de la empresa. Estos países son:

- Alemania
- Países Bajos
- Italia
- Dinamarca
- Suecia

6.1. ALEMANIA



1. Pilares de la previsión

- **Pensión pública:** régimen de seguro de pensión legal, nivel básico obligatorio.
- **Pensión ocupacional:** ahorro en la empresa, complementario y obligatorio. El empleado puede contribuir adicionalmente desde su salario bruto.
- **Pensión individual:** ahorro voluntario por iniciativa personal.

2. Tipos de fondos de empleo: Cobertura: > 60% de las personas trabajadoras

- **Sistema directo:** esta es la forma de pensión de empleo más común en Alemania. Generalmente instrumentan compromisos de prestación definida. El empleador debe acumular reservas contables para cubrir las obligaciones con los pasivos.
- **Seguro directo:** es el vehículo de previsión empresarial más sencillo de administrar y el utilizado por la mayoría de los empleadores para los compromisos por pensiones de nueva creación. Seguro de vida individual para cada empleado.

- **Pensionskasse:** entidades legales independientes, separadas del empleador. Pueden ofrecer planes de pensiones de empleo para uno o más empleadores
- **Pensionfonds:** no están obligados a proporcionar garantías sobre las prestaciones, siempre que el empleador esté de acuerdo en realizar contribuciones futuras para compensar cualquier falta de financiación.

3. Implementación

Desde 2002, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar a sus empleadores, y estos están obligados a permitirlo, la conversión de parte de su retribución dineraria en contribuciones a un instrumento de pensiones de empleo. Esto supone un sistema de retribución flexible (llamado Entgeltumwandlung, salary sacrifice o retribución diferida) donde se sustituyen rentas salariales por rentas en especie.

Se permite la “inscripción automática por defecto” (automatic enrolment) en el acuerdo de retribución flexible (sacrificio salarial). Una vez inscrito, el empleado tiene derecho a optar por no participar y salirse.

El modelo Rurüp (incentivado con ventajas fiscales) está dirigido a las personas trabajadoras autónomas y a los que poseen rentas altas y el modelo Riester (incentivado a través de subsidios y ventajas fiscales) está orientado a personas trabajadoras por cuenta ajena.

4. Modalidad de planes

Compromiso directo (prestación definida) y aportación definida pura.

5. Aportaciones

La suma de las contribuciones del empleado y empleador es de máximo un 8% (4% cada uno) de la base de cotización a la Seguridad Social.

6.2. PAÍSES BAJOS



1. Pilares de la previsión

- **Pensión pública:** pensión pública básica cuya cuantía es igual al Salario Mínimo Interprofesional.
- **Pensión ocupacional:** ahorro en el ámbito de la empresa.
- **Pensión individual:** ahorro voluntario.

2. Tipos de fondos de empleo: Cobertura: > 92% de las personas trabajadoras

- **Fondos de pensiones sectoriales:** cubre aproximadamente al 75% de las personas trabajadoras holandeses.
- **Fondos de pensiones de empresa** (promovidos por una empresa o grupo de empresas)
- **Fondos de pensiones para autónomos.**

3. Implementación

No existe la obligación de inscribirse en un plan de pensiones de empleo. Pero si los agentes sociales (patronales y sindicatos) acuerdan ofrecer un plan de pensiones a los empleados de un sector, el Gobierno puede establecer que sea obligatorio para todas las personas trabajadoras de ese sector o grupo de profesionales.

Aquellas empresas que no están obligadas a adherirse a los planes de pensiones sectoriales (ejemplo, de una industria sin plan de pensiones sectorial), pueden voluntariamente promover y constituir un plan de pensiones propio (adhesión por defecto).

4. Modalidad de planes

Mayoría de Prestación Definida pero en transición hacia Aportación Definida.

5. Aportaciones

Suele contribuir la empresa (2/3) y el trabajador (1/3).

6. Gobierno

- Las condiciones y niveles de cobertura del plan de pensiones son determinadas por la negociación colectiva, tanto cuando se trata de planes de pensiones de empresa como planes sectoriales.
- Las decisiones de gestión se toman desde la “junta de administración del fondo” (similar a una comisión de control), formada de forma paritaria por representantes de las personas trabajadoras y de los empleadores.
- La gestión suele delegarse a entidades gestoras externas.

6.3. ITALIA



1. Pilares de la previsión

- **Pensión pública** de reparto.
- **Pensión ocupacional:** ahorro en el ámbito de la empresa.
- **Pensión individual:** ahorro voluntario.

2. Tipos de fondos de empleo: Cobertura: > 36% de las personas trabajadoras

- **Fondos de pensiones contractuales:** establecidos mediante convenios colectivos negociados a nivel industrial. 3,7 millones de personas trabajadoras adscritos.
- **Fondos de pensiones abiertos (Pilares II y III):** promovidos por bancos, compañías de seguros/gestión de activos/compañías de inversión. 1,98 millones de partícipes.
- **Fondos de pensiones preexistentes:** fondos que ya estaban en funcionamiento antes del Decreto legislativo núm. 124 de 1993. 648.000 partícipes.

3. Implementación

La mayoría de los fondos de pensiones de negociación se establecen como resultado de convenios colectivos, acordados por los representantes de las empresas y de las personas trabajadoras, que pueden ser de carácter nacional (supraempresarial) o empresarial.

También hay fondos de negociación para los planes de pensiones territoriales, establecidos en base a acuerdos entre empleadores y personas trabajadoras de una zona geográfica determinado (convenios colectivos territoriales).

4. Modalidad de planes

Aportación Definida.

5. Aportaciones

Según convenio.

6. Gobierno

- Supervisa la COVIP (Autoridad de Supervisión de Fondos de Pensiones), mientras que al Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales se le confían tareas de alta supervisión y orientación.
- La administración de los fondos de pensiones de empleo (excepto los fondos de pensiones abiertos) se lleva a cabo mediante la actividad conjunta y coordinada de varios organismos:
- Asamblea de delegados: compuesta por un número de delegados elegidos la mitad por los socios personas trabajadoras y la otra mitad por las empresas adheridas.
- Junta directiva: elegida por la asamblea de delegados, la mitad en representación de los empleados y la otra mitad en representación de los empleadores asociados. Tiene la facultad de realizar todos los actos necesarios y adecuados para la consecución del objeto del fondo que no estén atribuidos a la asamblea de delegados.
- Entidad gestora: es designado por la junta directiva y debe cumplir con los requisitos de integridad y profesionalidad.

6.4. DINAMARCA



1. Pilares de la previsión

- **Pensión pública (Folkepension):** público, obligatorio, universal y financiado con impuestos. Hay un segundo nivel, ATP es el más relevante, Fondo Suplementario de Pensiones del Mercado Laboral, destinado a todos los empleados entre 16 y 67 años, siempre que su jornada de trabajo exceda las 9 horas a la semana. La afiliación a este esquema es voluntaria para el caso de las personas trabajadoras autónomas.
- **Segundo pilar:** de carácter obligatorio. Consiste en los denominados “esquemas ocupacionales”, administrados de forma privada y mente financiados. También denominadas pensiones asociadas al mercado laboral o AMP (Arbejdsmarkedspensionerne), se acuerdan a través de negociaciones colectivas a nivel sectorial.
- **Tercer pilar, voluntario:** consta de aportaciones a vehículos individuales o aportaciones voluntarias a planes de empleo.

2. Cobertura y aportaciones

- **ATP:** se financia a través de cotizaciones de suma fija (negociadas por los actores sociales relevantes como parte de los convenios colectivos) pagados tanto por los empleadores (2/3) como por los empleados (1/3).
- **AMP:** la cobertura supera el 80% de la fuerza laboral. Las cotizaciones son establecidas por los convenios colectivos y oscilan entre el 10% y el 18% de los ingresos, dependiendo el acuerdo colectivo sectorial.

3. Implementación

- **ATP:** es obligatorio para empleados por cuenta ajena con una jornada superior a las 9 horas semanales.
- **AMP:** cobertura integral salvo,
 - Personas trabajadoras jóvenes y precarios, que según las disposiciones danesas para la flexibilidad terminarán, con una alta probabilidad, con un trabajo que provea pensiones ocupacionales.
 - Empleados privados de altos ingresos, generalmente empleados como mandos intermedios o superiores, que no requieren este tipo de acuerdo y generalmente recurren a otras formas individuales de ahorro suplementario).

4. Modalidad de planes

Principalmente Aportación Definida.

5. Gobierno

- **ATP:** los derechos de pensión son derechos nominales garantizados de por vida pagados desde la edad legal de jubilación. Se trata de un fondo público de pensiones de capitalización de gestión privada.
- **AMP:** son gestionadas a través de una aseguradora o un fondo de pensiones. Por lo general, las AMP se sustentan en Fondos de pensiones “transversales” o sectoriales que cubren una rama de industria a nivel nacional.

6.5. SUECIA



1. Pilares de la previsión

- **Garantipension:** es el nivel no contributivo, destinado a personas trabajadoras que no han cotizado lo suficiente o que acceden a una pensión cuya cuantía es inferior a un determinado límite.
- **Inkonstpension:** se financia mediante contribuciones de empresas y personas trabajadoras (un 16% del salario). Sistema de cuentas nocionales.
- **Premiepension:** también se financia con contribuciones de empresas y personas trabajadoras (2,5% del salario). Sistema de capitalización.

Pensiones ocupacionales: son las denominadas ITP y SAF-LO, entre otras, y cubren a distintos colectivos de personas trabajadoras (90%). También existen planes de pensiones sectoriales y de asociaciones profesionales (Correos, personas trabajadoras de compañías aseguradoras, arquitectos).

2. Implementación

Este pilar es complementario al régimen general y se nutre con el aporte del sector empresarial, en función de lo definido en la negociación colectiva.

Sistema cuasi-obligatorio.

La agencia pública sueca no interviene en la administración de estos fondos, sino que se crearon entidades conjuntas entre sindicatos y empresarios (gestión profesional).

3. Modalidad de planes

Aportación Definida.

4. Aportaciones

De media, se suele destinar en torno al 4,5% de la base salarial del trabajador a los planes de empleo.

7. FUNCIONAMIENTO DE UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO SECTORIAL

El funcionamiento de un Plan de Pensiones de Empleo Simplificado Sectorial no difiere en gran medida del funcionamiento de un Plan de Pensiones de Empleo tradicional, más allá de la simplificación del proceso para que una empresa acceda a un Plan de Pensiones. La Comisión de Control del Plan Pensiones Sectorial tendrá una representación diversa y adaptada al sector.

Comprendamos por tanto qué es un Plan de Pensiones de Empleo y quiénes son los intervinientes en el mismo.

7.1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO?

Los **Planes de Pensiones de Empleo son instrumentos de ahorro-previsión a largo plazo**, promovidos en el ámbito de la empresa y que permiten que las personas trabajadoras tengan un ahorro para complementar la pensión pública de jubilación a percibir por la Seguridad Social. También cubren otras contingencias como la incapacidad o el fallecimiento.

El gobierno de un plan de pensiones de empleo recae en la **Comisión de Control, que está formada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras**. Es el órgano de supervisión del funcionamiento y ejecución del plan de pensiones.

Los Planes de Pensiones de Empleo están adscritos a un **Fondo de Pensiones**, a través del cual se canalizan las inversiones para cumplir con el objetivo del plan. El Fondo de Pensiones también tiene una Comisión de Control que tendrá entre sus funciones, la aprobación de las Cuentas Anuales y aspectos relacionados con las inversiones del Fondo.

Se trata de un vehículo de ahorro financiero en el que no se garantiza ninguna rentabilidad y la evolución de este dependerá de la evolución de los activos en los que invierte. Es la Comisión de Control del Fondo la que decide la estrategia de inversión.

7.2. INTERVINIENTES EN UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO



- **Promotor:** en el caso de un Plan Sectorial quien insta a la creación del Plan, es la Comisión Negociadora o Paritaria para la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo u otros órganos paritarios regulados en el mismo.
- **Comisión de Control del Plan:** supervisa el correcto funcionamiento del plan de pensiones y del cumplimiento de las especificaciones.
- **Partícipes:** personas físicas, empleados o autónomos, en cuyo interés se crea el plan, con independencia de que realicen o no aportaciones.
- **Beneficiarios:** personas físicas con derecho a prestación en caso de producirse alguna de las contingencias previstas en el reglamento del plan, hayan sido o no partícipes.
- **Plan de pensiones:** instrumento de previsión social empresarial complementario con el objeto de financiar los compromisos por pensiones que la empresa tiene asumidos con sus empleados. Son las normas que rigen.
- **Fondo de pensiones:** patrimonio donde se integra el plan. Los fondos de pensiones carecen de personalidad jurídica y son administrados por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria.
- **Comisión de control del fondo de pensiones:** responsable de velar por el buen funcionamiento del fondo y el cumplimiento de la estrategia y política de inversión.
- **Entidad Gestora:** sociedades anónimas cuyo objeto exclusivo es la administración de fondos de pensiones.
- **Entidad depositaria:** entidades de crédito (bancos, cajas de ahorro y cooperativas de crédito) establecidas en España cuya función principal sea la custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros que constituyen el patrimonio de los fondos de pensiones.
- **Asesor:** especialista que asesora, coordina, guía y vela por un correcto funcionamiento de todo el ecosistema. Figura no obligatoria por Ley.

7.3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE CONTROL

La Comisión de Control es el órgano soberano de supervisión y control del funcionamiento ordinario del Plan/Fondo de pensiones. Este Órgano tiene que estar formado como mínimo igual número de representantes de las personas trabajadoras que representantes de la empresa.

La Comisión de Control del plan tendrá las siguientes funciones:

- Supervisar el cumplimiento del reglamento del plan en lo referente a derechos de partícipes y beneficiarios.
- Selecciona actuuario o actuarios.
- Nombrar representantes de la comisión de control del Fondo de pensiones al que estén adscritos.
- Proponer y, en su caso, decidir en cuestiones sobre las que la ley les atribuye competencia:
 - Selección y supervisión de Entidad Gestora
 - Política de inversión
 - Política de remuneración
 - Aprobación de prestaciones
 - ...
- Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios.

8. CÓMO IMPLANTAR UN PPES EN MI SECTOR EMPRESARIAL

ENTENDIMIENTO OPORTUNIDAD / ANÁLISIS DE VIABILIDAD	GOBIERNO	ESTABLECER UNA COMISIÓN NEGOCIADORA AD-HOC	COMISIÓN PROMOTORA DEL PPES	CREACIÓN DEL FONDO DE PENSIONES DE EMPLEO E INTEGRACIÓN
Patronal y sindicatos acuerdan avanzar en un análisis de viabilidad para implantar un PPES	Tendremos todos el apoyo del MISSM y DGSFP	Objetivo: acordar la implantación del PPES para el sector y sus condiciones	Diseño del PPES	COMISIÓN DE CONTROL DEL PPES ADHESIÓN DE EMPRESAS Y PARTICIPES

Durante la negociación de la renovación y actualización del acuerdo colectivo se presentan y analizan, entre otras cuestiones, las propuestas en torno a remuneración y protección a los trabajadores. Este momento es ideal para analizar si dichas propuestas pueden implementarse total o parcialmente mediante un PPES.

En el caso de que como resultado de esa negociación colectiva se decida promover un PPES sectorial para las empresas del sector se elaborará un Proyecto inicial del PPES. En la elaboración de este proyecto se podrá contar con la participación de un tercero experto independiente que con sus conocimientos y experiencia ayudará a que se tengan en cuenta las motivaciones y objetivos de cada una de las partes implicadas (empresas y trabajadores).

Constituir una **comisión u observatorio dentro del marco de la negociación colectiva** con la participación de ambas partes, y en caso de considerarlo necesario la inclusión un tercero independiente experto, que tenga el encargo de analizar e identificar las motivaciones y objetivos del futuro PPES ayuda a establecer las guías o marco de negociación que cumpla con los intereses de las partes. Posteriormente la Comisión Promotora del plan de pensiones trabajará en el desarrollo del plan dentro de las recomendaciones emitidas por este órgano.

La Comisión Promotora del plan de pensiones debe ser designada directamente por la comisión negociadora del convenio o, en su defecto, por la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio u otros órganos paritarios regulados en el mismo. La designación podrá recaer en los miembros de las citadas comisiones u órganos paritarios.

La Comisión Promotora adoptará los acuerdos que considere oportunos para ultimar el contenido del Proyecto y deberá acordar, entre otros, los siguientes aspectos Integración del PPES en un fondo de pensiones.

- Si la adhesión al PPES sectorial es obligatoria para las empresas de aplicación del convenio del sector.
- La posibilidad de adherir a personas trabajadoras autónomas del sector y, en su caso, el proceso a seguir.

Las especificaciones del PPES sectorial son **de carácter general para todas las empresas que se adhieran**, incorporándose un anexo normalizado para cada una de ellas que contendrá las condiciones particulares relativas a las aportaciones y contribuciones, pudiendo mejorar las condiciones del plan, pero en ningún caso contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales. Cada empresa será responsable del cumplimiento de las obligaciones previstas en las especificaciones y su anexo correspondiente de sus trabajadores.

Una vez acordado el texto definitivo del proyecto, la Comisión Promotora del plan de pensiones **procederá a presentar la solicitud de integración del plan en el Fondo de Pensiones** a la entidad gestora. El PPES Sectorial quedará formalizado a la fecha de integración en el Fondo de Pensiones.

Finalmente, se constituirá la **Comisión de Control del PPES Sectorial**, que podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la Comisión negociadora u órgano paritario del convenio o representantes de empresas y personas trabajadoras, aun cuando no fueran personas partícipes o beneficiarios del plan de pensiones. Los miembros de la comisión de control serán nombrados por un periodo máximo de cuatro años, pudiendo ser elegidos y renovados, en los términos establecidos reglamentariamente.

Tras la formalización e integración del plan en un fondo de pensiones, las empresas del sector pueden solicitar adherirse al PPES Sectorial con la autorización de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de empleo.

9. PROPUESTA DE DISEÑO DE UN PLAN PARA EL SECTOR DEL METAL

Una vez comprendidas las ventajas para todos los agentes de la implantación de un plan de pensiones para el Sector del Metal y comprendidos los objetivos que se busca con esta iniciativa, se efectúa una propuesta de diseño del Plan, que comprende:

- Gobernanza
- Características esenciales del plan:
 - Modalidad
 - Vehículo de financiación
 - Fórmula de aportación
 - Fuentes de financiación
 - ...
- Decisiones clave para elegir gestora y depositario
- Proceso de *onboarding*

9.1. ESQUEMA DE GOBERNANZA PROPUESTO

La Comisión de Control del Plan es el órgano decisor y supervisor del plan y de los prestadores de servicios al plan y/o al fondo en caso de que esta represente al mismo. La Comisión de Control vela por el cumplimiento de las especificaciones y el buen funcionamiento del plan en interés de los partícipes, beneficiarios y promotor. Al mismo tiempo la Comisión de Control del Fondo examina y aprueba la actuación de la entidad gestora en cada ejercicio económico y las normas de funcionamiento del propio fondo.

Los miembros de la Comisión de Control deben tener suficiente conocimiento en materia de gestión y administración de un plan de pensiones de empleo, así como en materia de inversiones.

La Comisión de Control tiene la capacidad de delegar las funciones que consideren necesarias facilitando que el plan cumpla con sus objetivos y garantizar la buena gestión y administración del plan.

En caso de ser de interés para las partes se pueden crear tantos grupos de trabajos expertos como se consideren necesarios (subcomisión de inversiones, riesgos, etc.).

Existen dos fases en la gobernanza: **durante la implementación del plan** (Comisión Promotora), que sería una gobernanza transitoria, y **durante el funcionamiento del plan**, la gobernanza definitiva.

IMPLEMENTACIÓN		FUNCIONAMIENTO DEL PLAN	
Comisión Promotora		Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado Sectorial	
FORMADA POR	FUNCIONES	FORMADA POR	FUNCIONES
<p>Designada por la comisión negociadora del convenio o comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio u otros órganos paritarios regulados en el mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confemetal • Sindicatos (UGT, CCOO) • Representante relevante del sector • Experto independiente (opción) 	<p>Acordar los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo de pensiones en el que se integrará el plan. • Definir en las especificaciones las condiciones generales comunes a todas las empresas que se adhieran al plan • Si la adhesión será obligatoria • Posibilidad de adherir a personas trabajadoras autónomos del sector • Aprobar el texto definitivo de las especificaciones 	<p>De forma paritaria, por representantes de la empresa y de personas trabajadoras. Podrá coincidir, total o parcialmente, con los componentes de la comisión negociadora o comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio y órgano paritario o representantes de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confemetal • Sindicatos (UGT, CCOO) • Representante relevante del sector • Experto independiente (opción) 	<ul style="list-style-type: none"> • Autorizar a las empresas del sector a adherirse al plan de pensiones. • Supervisar el correcto funcionamiento del plan de pensiones y el cumplimiento de las especificaciones. • La Comisión de Control del Plan de Pensiones ejercerá las funciones de Comisión de Control del Fondo de Pensiones en el que se integre.

Asimismo, es importante involucrar en la gobernanza del plan a todos los agentes, más allá de las actividades específicas de la Comisión de Control, muchas de las cuales están reguladas por ley, como la obligación de mantener al menos dos reuniones anuales.

Todos los agentes deben sentirse involucrados en la buena marcha del plan y su correcto funcionamiento, para lo cual el plan puede realizar eventos periódicos, así como ser activo a la hora de compartir información relevante.

- Representación paritaria: patronal y sindicatos. Co-gobernanza de Confemetal.
- Al menos dos reuniones anuales, requisito legal.
- Gobierno del plan de pensiones y del fondo de pensiones.

OTROS AGENTES

- Asociaciones provinciales y estatales, sindicatos, fundaciones.
- Importante que todos los actores se sientan involucrados en la buena marcha del plan.
- Se proponen realizar eventos puntuales en los que se repase y analice el gobierno y los resultados del plan.

COMISIÓN DE CONTROL (Plan y Fondo)

9.2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN PROPUESTAS

A continuación, se detallan las características fundamentales propuestas para el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado sectorial del Sector del Metal. No solo se basa en la amplia experiencia de WTW en el ámbito de la previsión social empresarial, sino que también recoge las necesidades de un sector amplio y diverso como el metal.

Adicionalmente, busca aprovechar la experiencia del primer Plan de Pensiones Simplificado sectorial de España, el de la Construcción, mejorando o reforzando aquellos puntos que tras la experiencia de la negociación e implementación se detectan como críticos o susceptibles de ser mejorados.

Es por ello por lo que esta exposición de características se ha querido realizar en formato comparativo con lo dispuesto para el plan de pensiones del Sector de la Construcción.

Consideraciones esenciales sobre el diseño:

- **Marco del acuerdo: Estatal.** Decisión de implementar el Plan y su gobernanza.
- **Sencillez** en el diseño. Es un elemento clave para la adopción por un colectivo tan grande y heterogéneo de empresas.
- **Obligatoriedad** en el marco de la sujeción al convenio colectivo como factor que asegure el alcance del plan a todo el sector.

1. Modalidad

- **Plan de la Construcción:** Aportación definida para contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.
- **Propuesta para el Sector del Metal:** Aportación definida para contingencias de jubilación, incapacidad y fallecimiento.

2. Vehículo de financiación

- **Plan de la Construcción:** Plan de pensiones de empleo simplificado, en virtud de la Ley de Impulso de Planes de Pensiones de Empleo.
- **Propuesta para el Sector del Metal:** Plan de pensiones de empleo simplificado, en virtud de la Ley de Impulso de Planes de Pensiones de Empleo.

3. Obligatoriedad

- **Plan de la Construcción:** sí, en el marco del convenio colectivo.
- **Propuesta para el Sector del Metal:** sí, en el marco del convenio colectivo.

4. Posibilidad de adhesión al plan de personas trabajadoras no sujetos al convenio

- **Plan de la Construcción:** no.
- **Propuesta para el Sector del Metal:** es viable esta posibilidad.

5. Fórmula de aportación

- **Plan de la Construcción:** % sobre el salario pensionable.
- **Propuesta para el Sector del Metal:** aportación fija o % sobre el salario pensionable. Definir salario desde la sencillez.

6. Salario Pensionable

- **Plan de la Construcción:** conceptos salariales de las tablas provinciales del convenio colectivo que resulte de aplicación.
- **Propuesta para el Sector del Metal:** conceptos salariales de las tablas provinciales del convenio colectivo que resulte de aplicación desde la sencillez.

7. Financiación

- **Plan de la Construcción:** aportación de la empresa (mensual).
- **Propuesta para el Sector del Metal:** Aportación de la empresa (mensual).

8. Colectivo de Autónomos

- **Plan de la Construcción:**
 - Con personas trabajadoras a su cargo: quedan obligatoriamente adheridos al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado como promotores.
 - Sin personas trabajadoras a cargo: podrán adherirse de forma voluntaria.
- **Propuesta para el Sector del Metal:**
 - Con personas trabajadoras a su cargo: quedan obligatoriamente adheridos al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado como promotores.
 - Sin personas trabajadoras a cargo: podrán adherirse de forma voluntaria.

9. Aportación

- **Plan de la Construcción:**
 - 2022: un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación.
 - 2023: un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación.
 - 2024: un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación.
 - 2025: Se renegociarán las aportaciones.
- **Propuesta para el Sector del Metal:**
 - A consensuar en la negociación colectiva.

10. ¿Aportación para todos los trabajadores?

- **Plan de la Construcción:** quedan fuera los trabajadores existentes antes de la creación del plan que estén por encima de tablas salariales.
- **Propuesta para el Sector del Metal:** no debe quedar ningún trabajador excluido de las aportaciones.

11. Movilización de derechos

- **Plan de la Construcción:**
 - Se permite la movilización de derechos consolidados procedentes de otros planes
 - Se permite la movilización de los derechos consolidados por parte de los partícipes y partícipes en suspenso:
 - por extinción de la relación laboral con su entidad promotora sin reanudarla con otra entidad promotora del plan o por terminación o liquidación del plan.
- **Propuesta para el Sector del Metal:**
 - Se permite la movilización de derechos consolidados procedentes de otros planes
 - Se permite la movilización de los derechos consolidados por parte de los partícipes y partícipes en suspenso:
 - por extinción de la relación laboral con su entidad promotora sin reanudarla con otra entidad promotora del plan o por terminación o liquidación del plan.

12. Contingencias previstas

- **Plan de la Construcción:**
 - Jubilación.
 - Incapacidad.
 - Fallecimiento.
 - Supuesto excepcional de liquidez: desempleo de larga duración.
- **Propuesta para el Sector del Metal:**
 - Jubilación, incluyendo supuestos anticipados de jubilación (a partir de los 60 años bajo ciertos supuestos y, cualquiera que sea la edad del partícipe, siempre que se haya producido determinados tipos de cese (objetivo, proceso concursal, muerte o jubilación del empresario).
 - Incapacidad.
 - Dependencia.
 - Fallecimiento.
 - Supuestos excepcionales de liquidez: desempleo de larga duración y enfermedad grave.

13. Forma de cobro de las prestaciones

- **Plan de la Construcción:**
 - Renta financiera
 - Capital
 - Mixta (parte renta, parte capital)
 - Disposiciones: forma de pagos sin periodicidad regular, mediante solicitud a la comisión de control
- **Propuesta para el Sector del Metal:**
 - Renta financiera
 - Capital
 - Mixta (parte renta, parte capital)
 - Disposiciones: forma de pagos sin periodicidad regular, mediante solicitud a la comisión de control.

14. Aportación voluntaria del empleado

- **Plan de la Construcción:** permitida.
- **Propuesta para el Sector del Metal:** permitida.

9.3. PROPUESTAS DE FINANCIACIÓN

	PROPUESTA 1	PROPUESTA 2	PROPUESTA 3
OBLIGATORIEDAD	Adhesión obligatoria a nivel estatal	Adhesión obligatoria a nivel estatal	Adhesión obligatoria a nivel estatal
MARCO ESTATAL	Aportación fija, común y obligatoria para todos: por ejemplo, 300 euros anuales	Aportación mínima fija, común y obligatoria para todos: por ejemplo, 100 euros anuales	<ul style="list-style-type: none"> Decisión de implantar el plan sectorial y su gobernanza, así como establecimiento de la obligatoriedad de que cada provincia se adhiera en la próxima negociación colectiva provincial. Establecimiento de una cuantía mínima obligatoria para todas las provincias en aras de mantener una cierta homogeneidad en el desarrollo del plan (XXX€ al año) Establecimiento de la negociación provincial, de una cuantía recomendada (YYY€ al año)
MARCO PROVINCIAL	Puede establecer una cuantía adicional a la estatal	<ul style="list-style-type: none"> Deberá elegir una opción de aportación adicional y obligatoria entre las siguientes: Máxima: por ejemplo 300€/ año Media: por ejemplo 200€/ año Mínima: por ejemplo 150€/ año 	<ul style="list-style-type: none"> Las distintas provincias negociarán la cuantía a nivel provincial (respetando el mínimo obligatorio) en el momento en el que corresponda negociar el siguiente convenio provincial. La adhesión y las aportaciones para las empresas de esa provincia comenzarán en ese momento. Se establece por tanto un periodo transitorio de 3-4 años para que todas las provincias se hayan adherido al Plan y, por tanto, hayan iniciado la aportación al mismo. Este periodo finalizará cuando se haya negociado el último convenio provincial.

Comentarios por parte de WTW sobre la propuesta de financiación:

- La adhesión debe ser obligatoria para conformar un verdadero plan sectorial de alcance nacional, para cumplir los objetivos recogidos en este informe y para que las aportaciones tengan tracción y configuren un ahorro complementario a la jubilación para todos los trabajadores.
- Con el foco puesto en la simplicidad, se recomienda fijar una cuantía fija mínima.
- Si hay aportaciones adicionales derivadas de acuerdos provinciales, se recomienda que sea vía cuantía fija o mediante una fórmula sencilla.

9.4. PUNTOS A CONSIDERAR EN EL DISEÑO DEL PPES DEL SECTOR DEL METAL

- Promoción del Plan de Pensiones a nivel estatal.
- Definir si se establece como obligatorio o voluntario por provincia.
- Definir si se incorporan todos los empleados de una empresa, estén o no afectados por el convenio del sector.
- Definir el nivel de aportación. Por ejemplo, un importe mínimo a nivel estatal y dejar posibilidad de mejora a nivel provincial.
- Incorporación de los autónomos.
- Sistema de Financiación: acuerdo entre las partes sobre cómo se financiará la aportación al Plan.
- Posibilidad de tener varias Entidades Gestoras para fomentar la adhesión de las empresas.
- Definir el plazo de adhesión de las empresas al plan, podría realizarse en un periodo de tres o cuatro meses.
- Cómo se llevará a cabo la adhesión de las empresas. Plan de comunicación y difusión.
- Servicio a ofrecer a los partícipes/empleados.

9.5. POTENCIALES FUENTES DE FINANCIACIÓN

En los convenios provinciales del sector del metal existen **premios vinculados a la jubilación**, a la antigüedad, a la constancia o la vinculación los cuales podrían servir para financiar un vehículo de aportación definida (transformación del compromiso).

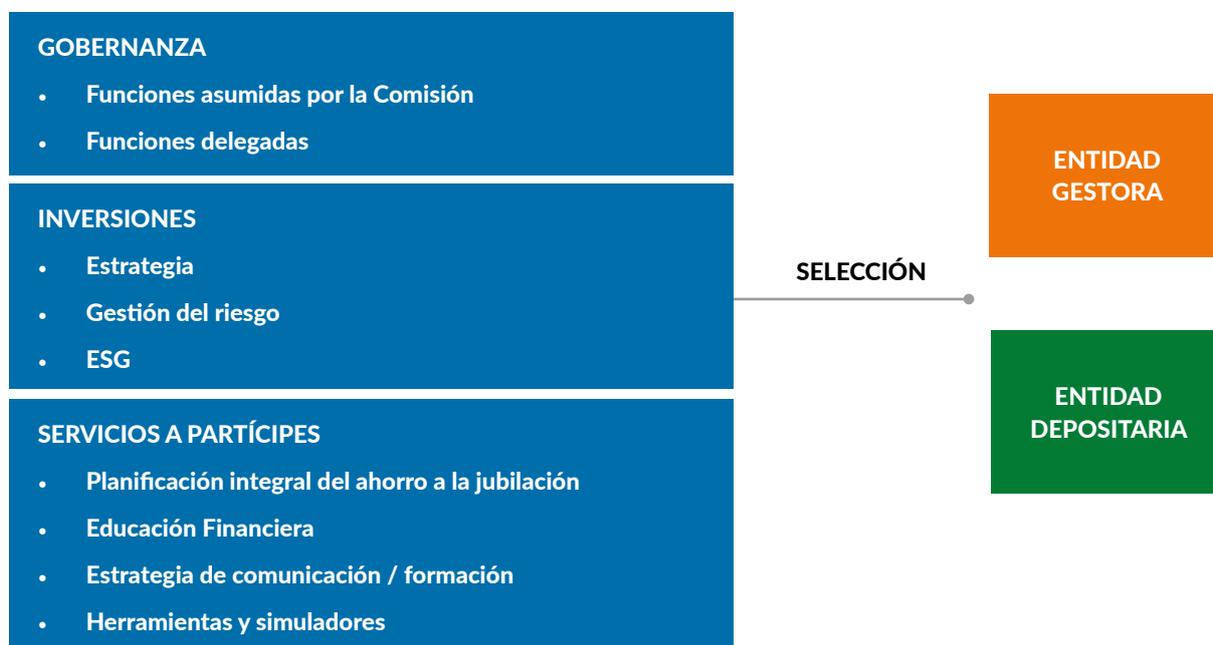
Premios o incentivos por jubilación anticipada y jubilación ordinaria en la empresa

- Los premios o incentivos de jubilación aparecen recogidos en el 26% de los convenios provinciales. Dentro de esta regulación algunos convenios establecen una escala de años (antes de cumplir la edad reglamentaria de jubilación) con sus correspondientes mensualidades de salario base como premio, o algún otro tipo de incentivo como días de vacaciones retribuidos.
- En concreto los convenios provinciales que recogen algún tipo de premio, reconocimiento o gratificación son los siguientes:
 - **Álava:** Trabajadores con una antigüedad mayor a 15 años en la empresa, recibirán un número de mensualidades dependiendo del número de años que adelanten la jubilación entre los 60 y 64 años.
 - **A Coruña:** Trabajadores que se jubilen como máximo a la edad prevista de jubilación podrán disfrutar de uno o dos meses de vacaciones retribuidas dependiendo de la antigüedad en la empresa.
 - **Badajoz:** Trabajadores con una antigüedad en la empresa mayor a 20 años, recibirán un número de mensualidades dependiendo de momento de la rescisión voluntaria de la empresa entre los 58 y 64 años.
 - **Castellón:** Trabajadores con una antigüedad mayor a 10 años en la empresa, recibirán una cuantía fija que varía dependiendo del número de años que adelanten la jubilación entre los 60 y 64 años.
 - **Ciudad Real:** Trabajadores con una antigüedad mayor a 10 años en la empresa, recibirán una cuantía fija que varía dependiendo del número de años que adelanten la jubilación entre los 60 y 64 años.
 - **Córdoba:** Trabajadores con una antigüedad mayor a 15 años en la empresa, recibirán un número de mensualidades dependiendo del número de años que adelanten la jubilación entre los 60 y 64 años.
 - **Guadalajara:** Trabajadores que se jubilen de forma anticipada, recibirán un número de mensualidades dependiendo del número de años que adelanten la jubilación entre los 61 y 64 años.
 - **Lugo:** Trabajadores con más de 10 años de antigüedad, que se jubilen como máximo a la edad prevista de jubilación podrán disfrutar de vacaciones retribuidas dependiendo de la jubilación entre 60 y 65 años.
 - **Málaga:** Trabajadores que se jubilen anticipadamente recibirán un número de mensualidades de su salario, el número variará dependiendo de la edad de jubilación entre los 60 y 64 años.
 - **Melilla:** Trabajadores que se jubilen en la empresa percibirán una paga de 45 días de salario.
 - **Murcia:** Trabajadores que se jubilen en la empresa percibirán 23,44 € por cada trienio trabajado en la empresa hasta el momento de la jubilación.
 - **Ourense:** Trabajadores que se jubilen en la empresa, tendrá derecho a disfrutar un de un permiso retribuido, el permiso variará de la edad de jubilación, entre los 60 y 65 años.
 - **Salamanca:** Trabajadores con más de 20 años de antigüedad, podrán disfrutar de dos meses de permiso retribuido. El trabajador podrá optar por recibir el equivalente económico a dos meses de salario.
 - **Toledo:** Trabajadores tendrán derecho a percibir en función de su antigüedad, una cuantía por año de servicio que variará dependiendo de la edad de jubilación entre 63 y 65 años.

- **Tenerife:** Trabajadores con una antigüedad mayor a 10 años en la empresa, recibirán un número de mensualidades dependiendo del número de años que adelanten la jubilación entre los 61 y 64 años.
- En la mayor parte de estos incentivos viene definido el premio o la cuantía a percibir en caso de jubilación o prejubilación, por lo que se trata de un sistema de prestación definida, derivando con ello el coste extra que supone para empresa la exteriorización de un compromiso de prestación definida. En otros sectores, estos premios o incentivos han sido transformados en instrumentos de previsión social con un régimen de aportación definida para la jubilación.

9.6. LAS TRES DECISIONES CLAVE

Cuestiones relevantes relativas a la Gobernanza, Inversiones y Servicios a Partícipes deben ser resueltas para seleccionar dos intervinientes clave en la evolución del fondo de pensiones y por tanto en el devenir del plan de pensiones: **La entidad gestora y la entidad depositaria.**



9.7. PROCESO DE ONBOARDING

Una vez se ha aprobado por parte de la Comisión Promotora el Proyecto de Especificaciones del Plan donde se establece qué empresas han de ser Promotoras de dicho PPES, se diseñará un Plan de comunicación a las empresas del sector, a través de los medios que considere más adecuados la Comisión Promotora para tener el mayor alcance posible. Por ejemplo, Webinars, sesiones informativas en las asociaciones, etc.

Se establecerá un plazo en el cual las empresas han de darse de alta como Promotoras en el PPES, dar de alta a sus empleados y realizar las contribuciones empresariales que se establezcan en las Especificaciones del Plan.

Los pasos por seguir serían los siguientes:

1. Alta del Promotor

Cada empresa se dará de alta en el PPES Sectorial de forma digital o por los medios que establezca la Entidad Gestora, pudiendo hacerlo el representante legal o su Asesoría/Gestoría.

2. Alta de los Partícipes

Cada empresa dará de alta a sus empleados en el PPES Sectorial de forma digital o por los medios que establezca la Entidad Gestora, pudiendo hacerlo el representante legal o su Asesoría/Gestoría.

3. Alta de las aportaciones a los Partícipes.

Cada empresa dará de alta las aportaciones de sus empleados en el PPES Sectorial de forma digital o por los medios que establezca la Entidad Gestora, pudiendo hacerlo el representante legal o su Asesoría/Gestoría.

9.8. CALENDARIO ESTIMADO SUJETO A MODIFICACIONES



ANEXOS

10.1. INCENTIVOS ECONÓMICOS PARA LA EMPRESA

- Reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes por el incremento de cotización derivado de la aportación hasta un máximo de 328,16 euros anuales por empleado.
- Aportaciones fiscalmente deducibles en el impuesto sobre sociedades.
- Dedución en cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% de las aportaciones (para salarios superiores a 27.000 mil euros, la deducción es proporcional).

Ejemplo ilustrativo reducción cuota empresarial por contingencias comunes

A título ilustrativo, añadimos el cálculo de importe máximo mensual de reducción de cuota:

- $44,1 \text{ € (base mínima diaria de cotización grupo 8) } \times 23,60\%$
(tipo de cotización por contingencias comunes) = 10,4076€.
- $10,4076 \text{ € } \times 13 = 135,2988 \text{ €}$ de aportación empresarial al mes
(1.623,96 € anuales en base para el año 2024).

Por tanto, con una aportación mensual igual o superior a 135,2988€, el importe a reducir en la cuota empresarial (sólo en la parte correspondiente a contingencias comunes, es decir, el 23,6%), sería de unos 31,93 euros/mes (**383,16 €/año por trabajador**).

Ejemplo ilustrativo deducción en cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% de las aportaciones

- Se establece una deducción en cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% de las aportaciones realizadas por la compañía para las personas trabajadoras con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 €.
- Para los empleados con salarios iguales o superiores a esta cantidad, tendrán derecho a una deducción en la parte proporcional.

APORTACIÓN EMPRESARIAL 1.500€	IMPORTE DEDUCCIÓN
Salario de 27.000€; Dedución 10% sobre 1.500€	150 €
Salario de 54.000€; Dedución 10% sobre 750€	75 €
Salario de 80.000€; Dedución 10% sobre 506,25€	50,62 €

10.2. FISCALIDAD PARA LA EMPRESA

Ejemplo ilustrativo eficiencia de incremento de costes salariales vía aportación a plan de pensiones de empleo

A continuación, se compara el impacto en costes para la compañía derivado de un incremento salarial del 5%, bien vía aumento de retribución fija o bien aumento de la aportación al plan de pensiones de empleo:

	Subida salarial mediante salario (5%)	Subida salarial mediante aportación al plan (5%)
Retribución Bruta Inicial	30.000	30.000
Cuota empresarial contingencias comunes inicial	7.080	7.080
COSTE INICIAL	37.080	37.080
Incremento retribución fija	1.500	-
Aportación plan de pensiones	-	1.500
Retribución Bruta Final	31.500	31.500
Cuota empresarial contingencias comunes	7.434	7.434
Reducción cuota empresarial	-	-354
Reducción impuesto de sociedades	-	-135
Coste nueva retribución	39.934	38.445
INCREMENTO COSTE	5%	3,68%
AHORRO €		489

10.3. FISCALIDAD PARA EL EMPLEADO

Sin aportación Plan de pensiones de empleo	
Salario Bruto	31.500€
Base imponible	31.500€
Cuota a pagar IRPF (24,17%)	7.616€
Salario neto	23.885€
Aportación a producto de ahorro sin derecho reducción en el IRPF	2.000€
Salario disponible	21.885€
Con aportación Plan de pensiones de empleo	
Retribución dinerario	30.000€
Aportación empresa (salario en especie)	1.500€
Salario Bruto	31.500€
Aportación del empleado	500€
Base imponible	29.500€
Cuota a pagar IRPF (23,78%)	7.016€
Salario disponible	22.485€

Como conclusión, con la misma retribución y cuantía destinada a ahorro, el salario disponible es mayor en el empleado que ahorra a través de un plan de pensiones de empleo:

- **Aportación de la empresa:** efecto neutro (está dentro del 30% de los rendimientos netos). Así estará ahorrando/difiriendo 450 euros de impuestos en el ejercicio. (1.500 € x 30%).

- **Aportación del empleado:** en este caso estará ahorrando/difiriendo 150 euros (500 € x 30%).
- Por lo tanto, con un mismo salario bruto e importe a productos de ahorro, el salario disponible del empleado que aporta a un plan de pensiones de empleo es 600 € mayor que el empleado que ahorra a través de un Producto de Ahorro sin derecho a reducción en el IRPF.

10.4. IMPORTANCIA DEL BIENESTAR FINANCIERO DEL EMPLEADO (FUENTE: ENCUESTA GLOBAL DE BENEFICIOS WTW 2023)

- **La jubilación es la principal preocupación** de los empleados independientemente del rango salarial. Los empleados **buscan ayudar a su empleador**, en particular aquellos que tienen dificultades financieras.
- 1 de 5 empleados tiene dificultades financieras. Los problemas financieros **están relacionados con otros problemas**, como la ansiedad, los problemas de salud, la soledad y el bajo rendimiento laboral.
- Los problemas financieros a corto y largo plazo están conectados. La mayoría de los empleados **sienten que han empezado más tarde y ahorran menos de lo que deberían para su jubilación**. Aquellos con problemas financieros tienen más **probabilidades de jubilarse más tarde**.
- 2 de cada 5 empleados piensan que las aplicaciones y herramientas financieras deberían ser una **parte central de los beneficios**. El uso de aplicaciones amplifica el impacto de las acciones en el bienestar financiero de los empleados que más lo necesitan.

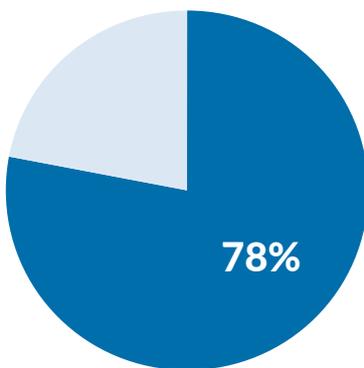
Más del 50% de los trabajadores sufren estrés financiero

El absentismo laboral provoca que se pierdan 11 millones de días de trabajo cada año

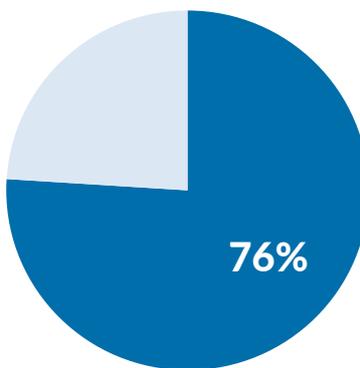
Los trabajadores dedican hasta 3 horas de su semana laboral a sus finanzas personales

Los empleados demandan cada vez más ayuda de sus empleadores

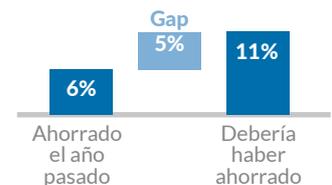
Es probable que mi generación tenga una peor jubilación que la generación de mis padres



Cuando me jubile la pensión de la Seguridad Social será mucho menos generosa de lo que es ahora.



¿Qué porcentaje de sus ingresos ahorró para la jubilación el año pasado?*



* Incluyendo planes de empleo si se tienen.

7 de cada 10 creen que están ahorrando menos para la jubilación de lo que deberían



