

Modificación de los límites de aportación a planes de pensiones



Enero 2022

¿Hablamos?

Asunción Martín

Socia responsable del sector Seguros en PwC Tax & Legal
asuncion.martin@pwc.com

Javier López Otaola

Socio responsable de Asesoramiento en Pensiones de PwC Tax & Legal
javier.lopezotaola@pwc.com

Isaac López Rovira

Abogado en el área de People & Organisation de PwC Tax & Legal
isaac.lopez.rovira@pwc.com

Modificación de los límites de aportación a planes de pensiones y otros instrumentos de previsión social análogos

Por segundo año consecutivo se ha modificado el límite aportación a planes de pensiones e instrumentos análogos. La Ley 22/2021, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, recoge los cambios en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (LPFP) y en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Resumimos a continuación los principales cambios, así como sus implicaciones prácticas.

Modificación en la LPFP

Se modifica el apartado 3 del artículo 5 de la LPFP (RD Legislativo 1/2002), quedando redactado de la siguiente forma:

“3. Las aportaciones anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente Ley se adecuarán a lo siguiente:

a) El total de la aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente Ley no podrán exceder de 1.500 euros.

Este límite se incrementará en 8.500 euros, siempre que tal incremento

provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial.

A estos efectos, las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.

Las aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y participe, se considerarán como contribuciones empresariales, a efectos del cómputo de este límite.”

Modificación en el IRPF

La modificación en el IRPF va en línea con lo anterior, de forma que la nueva redacción del apartado 1 del artículo 52 queda de la siguiente forma:

“1. Como límite máximo conjunto para las reducciones previstas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 51 de esta Ley, se aplicará la menor de las cantidades siguientes:



“El límite de aportación a planes de pensiones de empleo se mantiene en los 10.000 euros”

- El 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.
- 1.500 euros anuales

Este límite se incrementará en 8.500 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial.

A estos efectos, las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.

Las aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo o a mutualidades de previsión social, de los que, a su vez, sea promotor y, además, participe o mutualista, así como las que realice a planes de previsión social empresarial o seguros colectivos de dependencia de los que, a su vez, sea tomador y asegurado, se considerarán como contribuciones empresariales, a efectos del cómputo de este límite.

Además, 5.000 euros anuales para las primas a seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.”

Implicaciones

El límite de aportación a planes de pensiones de empleo se mantiene, como en 2021, en 10.000 euros.

A nuestro entender, las consecuencias de las modificaciones indicadas son las siguientes:

- I. Para las personas que no sean partícipes de un plan de pensiones de empleo, el límite de aportación a planes de pensiones individuales se reduce de 2.000 euros a 1.500 euros.
- II. Para las personas que sean partícipes de un plan de pensiones de empleo:
 - Si el plan de empleo es contributivo (hacen aportaciones tanto la empresa como el empleado), el empleado puede aportar, además de 1.500 euros, una cantidad que como máximo sea la que realice la empresa. Es decir, en el mejor de los casos podrá aportar el empleado 5.750 euros (1.500 euros más el 50% de los 8.500 euros restantes).
 - Si el plan de empleo no es contributivo (solo aporta la empresa), se aplicaría el límite indicado en el punto I.
- III. Para la empresa, cuando el plan no sea contributivo, el límite aumenta de 8.000 euros hasta los 8.500 euros, si el empleado hace aportaciones a un plan individual por un importe de 1.500 euros. Si el empleado no aporta a un plan individual, el límite de la empresa se mantiene en 10.000 euros.
- IV. Para la empresa, cuando el plan sea contributivo, el límite de aportación dependerá del importe aportado por el empleado, según lo señalado en el punto 2).

Por lo tanto, la conclusión que se deriva de lo anterior es que el legislador lo que pretende es fomentar las aportaciones a planes de empleo frente a las de los planes individuales, así como, eliminar la posibilidad de que las aportaciones vía retribución flexible sean consideradas como contribuciones de la empresa.