



hamboorg.city

## Previsión de Jubilación Empresarial (bAV) — Pensión de Empresa Explicada

Qué es la previsión de jubilación empresarial, cómo funciona la conversión salarial y por qué la bAV vale la pena para empleados en Alemania.

**Deutsche Begriffe:** betriebliche Altersvorsorge | bAV | Direktversicherung | Pensionskasse | Entgeltumwandlung | Betriebsrente | Arbeitgeberzuschuss

### ¿Qué es la previsión de jubilación empresarial?

La **previsión de jubilación empresarial** (abreviada: **bAV**) es el segundo pilar de la previsión de jubilación en Alemania — junto con la **pensión estatal** (1.er pilar) y la **previsión privada** (3.er pilar). En la bAV, el empleado ahorra a través del empleador para la jubilación. La gran ventaja: hay **ventajas fiscales** y frecuentemente un **subsidio del empleador**.

Desde 2002, **cada empleado** en Alemania tiene un **derecho legal** a previsión de jubilación empresarial mediante conversión salarial (§ 1a BetrAVG). Esto también aplica para **empleados extranjeros** con un contrato de trabajo en Alemania.

### ¿Cómo funciona la conversión salarial?

En la **conversión salarial** (también: conversión de salario) usted renuncia a una parte de su **salario bruto**. Esta cantidad se invierte en su lugar en un contrato de previsión de jubilación. La ventaja: la cantidad convertida está sujeta a **menos impuestos** y **menos contribuciones a la seguridad social**.

Cálculo de ejemplo (2026)

	Sin bAV	Con bAV (200 €/mes)
<b>Salario bruto</b>	3.500 €	3.500 €

	Sin bAV	Con bAV (200 €/mes)
<b>Conversión</b>	0 €	200 €
<b>Bruto sujeto a impuestos</b>	3.500 €	3.300 €
<b>Salario neto</b> (aprox.)	2.300 €	2.190 €
<b>Costo real</b>	—	aprox. 110 €

**Resultado:** Usted paga 200 € en la bAV, pero su salario neto baja solo aprox. **110 €**. Los 90 € restantes los ahorra mediante menores impuestos y cotizaciones sociales. Es como un **descuento del Estado**.

## Subsidio del empleador — Obligatorio desde 2022

Desde el **1 de enero de 2022**, el empleador debe pagar un **subsidio mínimo del 15%** de la cantidad convertida en la conversión salarial — siempre que ahorre contribuciones a la seguridad social mediante la conversión salarial (§ 1a párr. 1a BetrAVG). Esto aplica para **todos los métodos de ejecución**.

Ejemplo:

- Usted convierte **200 €/mes**
- El empleador paga mínimo **30 €/mes** (15% de 200 €)
- **Contribución total:** 230 €/mes a su pensión empresarial
- Muchos empleadores pagan **voluntariamente más** (20-50% o incluso 100%)

**Consejo:** Pregunte a su empleador sobre el **subsidio específico**. Algunas empresas ofrecen condiciones más generosas que el mínimo legal.

## Desgravaciones y límites máximos (2026)

Límite	Cantidad (mensual)	Cantidad (anual)
<b>Conversión salarial exenta de impuestos</b>	hasta 604 €	hasta 7.248 €
<b>Conversión salarial exenta de seguridad social</b>	hasta 302 €	hasta 3.624 €
<b>Recomendado como mínimo</b>	100-200 €	1.200-2.400 €

Los límites exentos de impuestos y seguridad social se basan en el **límite de cotización** del seguro de pensiones estatal (Oeste) y se ajustan anualmente.

## Los 5 métodos de ejecución de la bAV

Hay cinco formas diferentes de implementar una previsión de jubilación empresarial. El empleador elige el método de ejecución:

### 1. Seguro directo (forma más común)

- El empleador contrata un **seguro de vida** sobre la vida del empleado
- **Ventajas:** Simple, transparente, los derechos pertenecen al empleado
- **Desventajas:** Rendimiento frecuentemente bajo (interés garantizado), flexibilidad limitada
- **Mejor para:** Pequeñas y medianas empresas

### 2. Caja de pensiones

- Similar al seguro directo, pero a través de una **caja de pensiones empresarial**
- **Ventajas:** Frecuentemente mayor rendimiento que seguro directo
- **Desventajas:** Menos extendido, depende de la industria
- **Mejor para:** Grandes empresas e industrias específicas (p. ej. química, metales)

### 3. Fondo de pensiones

- Invierte más en **acciones** y otras formas de inversión
- **Ventajas:** Mayores oportunidades de rendimiento
- **Desventajas:** Riesgo más alto, más complejo
- **Mejor para:** Empresas que buscan mayores rendimientos

### 4. Caja de apoyo

- Institución de provisión externa financiada por el empleador
- **Ventajas:** Sin límite máximo para contribuciones exentas de impuestos (§ 4d EStG)
- **Desventajas:** Sin derecho directo del empleado, protección de insolvencia a través de PSVaG
- **Mejor para:** Altos ingresos que deseen contribuir más del límite

### 5. Promesa directa (compromiso de pensión)

- El empleador paga la pensión **directamente de su patrimonio**

- **Ventajas:** Diseño flexible, sin límite máximo
- **Desventajas:** Depende de la solvencia del empleador
- **Mejor para:** Directores y ejecutivos

## ¿Qué sucede en un cambio de trabajo?

Esta es una de las preguntas más importantes — especialmente para extranjeros que pueden cambiar de empleador o abandonar Alemania:

Portabilidad (transferencia)

- **Seguro directo y caja de pensiones:** El contrato generalmente puede ser **transferido** al nuevo empleador o **continuado privadamente**
- **Fondo de pensiones:** La transferencia es posible pero no garantizada
- **Caja de apoyo y promesa directa:** Generalmente **no transferible** — la expectativa permanece con el antiguo empleador

Adquisición de derechos

Sus derechos de la bAV son inmediatamente **adquiridos** si fueron financiados mediante **conversión salarial**. Esto significa: Incluso si abandona la empresa, conserva su derecho.

Para **compromisos financiados por el empleador:** Los derechos se adquieren después de **3 años de pertenencia** a la empresa y a partir de los **21 años de edad**.

Regreso al país de origen

Si abandona Alemania:

- Sus derechos de bAV **permanecen** — recibirá la pensión después
- El **pago** se realiza también al extranjero (al alcanzar la edad de jubilación)
- La **cancelación anticipada** generalmente **no es posible** (a diferencia de seguros de pensión privados)
- En algunos casos puede pagarse una **indemnización** si la pensión mensual está por debajo de un monto mínimo

## Pago — ¿Qué recibo en la vejez?

La pensión empresarial se paga a partir de la **edad de jubilación** (actualmente 67 años), ya sea como:

- **Pensión mensual** (de por vida)
- **Pago único de capital** (según el contrato)
- **Forma mixta** (capital parcial + pensión)

Impuestos y contribuciones de seguridad social en la pensión empresarial

**Importante:** La pensión empresarial en la vejez es **totalmente sujeta a impuestos** y se aplican **contribuciones de seguro médico y de cuidados:**

- **Impuesto sobre la renta** según tasa impositiva individual (generalmente más baja en la vejez)
- **Seguro médico:** tasa de contribución completa (cuota de empleado + empleador)
- **Seguro de cuidados:** tasa de contribución completa
- Desde 2020 existe una **desgravación** para pensiones empresariales en seguro médico (2026: aprox. **176,75 €/mes**)

## Consejos para empleados extranjeros

- **Pregunte activamente** a su empleador sobre la bAV — muchos extranjeros no saben que tienen un derecho legal
- **Aproveche el subsidio del empleador:** Mínimo tomar el 15% — mejor si el empleador paga más
- **Aproveche las ventajas fiscales:** Mediante la conversión salarial ahorra impuestos y cotizaciones sociales
- **Verifique portabilidad:** Antes de un cambio de trabajo, aclare si el contrato puede ser transferido
- **Combinación:** bAV complementa la pensión estatal — junto con previsión privada (p. ej. planes de ahorro ETF) resulta una previsión de jubilación sólida

--- Estado: Marzo de 2026. Todas las indicaciones sin garantía.