

Estudios sobre la Economía Española - 2021/01

## El ahorro como complemento para la pensión

Inmaculada Domínguez Fabián (Universidad de Extremadura)

Enero 2021

fedea

*Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de FEDEA.*

# El ahorro como complemento para la pensión

Inmaculada Domínguez Fabián (Universidad de Extremadura)

[idomingu@unex.es](mailto:idomingu@unex.es)

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad

Universidad de Extremadura

## Resumen

En este trabajo se analizan los productos de previsión social complementaria en España teniendo en cuenta su evolución hasta el momento actual. En el caso de España la fiscalidad de estos productos, tanto desde el ámbito del individuo como del empresario que los promueve, ha sufrido continuas modificaciones, las cuales no siempre han contribuido a estimular el ahorro para la jubilación. El entorno digital en el que nos encontramos hace que también haya que considerar productos de ahorro para la jubilación, que pueden ser denominados como no tradicionales. La elevada inversión inmobiliaria en España, y su objetivo de inversión para el futuro, hace que los productos de previsión, relacionados con ella, sean también objeto de este trabajo.

Los incentivos fiscales a los productos de previsión social son analizados en este trabajo, tanto desde el ámbito del individuo como del empresario que promueve un sistema de previsión social para los trabajadores. Se lleva a cabo una recopilación de las diversas normas fiscales, que afectan y han afectado a la previsión social, para mostrar como en más casos de los deseados los estímulos fiscales han sufrido una “involución” en España. Las propuestas recogidas en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 relativas a los productos de previsión social son mostradas y analizadas; así como la influencia que el Covid-19 tiene y puede tener en el ahorro previsión.

**Palabras Claves:** Ahorro complementario, planes de pensiones, incentivos fiscales, fondo público de pensiones.

## I. INTRODUCCIÓN

La jubilación, que etimológicamente proviene de júbilo, es uno de los mayores cambios en el ciclo vital de cualquier individuo y ha de planificarse con antelación suficiente. La jubilación implica pasar de la vida activa a la pasiva y, en el plano económico, eso conlleva, generalmente, una disminución de ingresos. Debido a la mayor supervivencia de la población, las necesidades económicas, una vez jubilado, no van a ser menores a las de la vida activa. Los requerimientos de cada período vital son diferentes, y en lo que podemos denominar “cuarta edad” las necesidades económicas serán mayores, ya que se requieren cuidados y atención sanitaria que suponen un elevado coste, aún cuando se cuente con un sistema sanitario universal.

El sistema público de pensiones proporciona casi el 80% de los recursos de los jubilados en España y la pensión pública se constituye como la principal fuente de ingresos en la jubilación. El sistema público de pensiones español, al ser de reparto, está sometido al riesgo demográfico; entendido éste como un incremento de la supervivencia unido a un descenso de la natalidad. Ello ha llevado a que en 2011 y en 2013 se realicen reformas paramétricas que, con el objetivo de hacer más sostenible el sistema, implican una reducción de la cuantía de la pensión pública. Los estudios de los efectos de las reformas son unánimes en indicar que la tasa de sustitución, relación entre la primera pensión y el último salario, se irá reduciendo con la aplicación de las reformas de 2011 y 2013.

En 2020, a los retos del envejecimiento poblacional y el reto económico se añade el reto provocado por la pandemia del Covid-19. Según el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020) “la Covid-19 ha provocado una fuerte perturbación en los mercados laborales, con efectos en cascada en los ahorros para la jubilación y en las pensiones”. En este informe se señala también que la nueva deuda acumulada por los Estados para afrontar la recesión con ayuda masivas para las empresas o los trabajadores (los ERTE) “va a poner presión a la financiación de las pensiones, que ya están en tensión por los cambios demográficos”.

La Comisión Europea (2012), en su Libro Blanco, aboga por la previsión social complementaria como el mecanismo ideal para compensar las deficiencias en las pensiones públicas y reforzar el sistema. Las pensiones se sostienen en tres pilares, uno público y dos privados y complementarios. El denominado segundo pilar se basa en el sistema de empleo y el tercero en la previsión individual; y ambos son el objeto de este trabajo.

En este trabajo se analiza, en el epígrafe 2, cual es la composición del ahorro de las familias en España, así como el porcentaje del mismo que es ahorro para la jubilación. Los productos que permiten cubrir el riesgo de la jubilación y generar un ahorro suficiente son diferentes a los de la planificación financiera. Por ello en el epígrafe 3 se analizan cuáles son los productos de previsión social complementaria en España, y cuál ha sido su evolución. Se lleva a cabo un análisis descriptivo de los aspectos fiscales y de liquidez que caracterizan a cada uno de los productos destinados a ahorrar para la jubilación en España. El análisis fiscal se realiza tanto desde la óptica del individuo como del empresario, que promueve o impulsa un plan de previsión para sus trabajadores. En diciembre de 2020 se han propuesto, por parte del Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, cambios de gran calado en los estímulos fiscales a los productos de ahorro previsión, tanto en el ámbito individual como en el colectivo. El Proyecto Ley de los Presupuestos ha sido aprobado por el Congreso de los Diputados quedando únicamente pendiente su aprobación en el Senado, y las medidas que en ellos se incluyen se analizarán en el epígrafe 4. Con el objeto de mostrar todos los

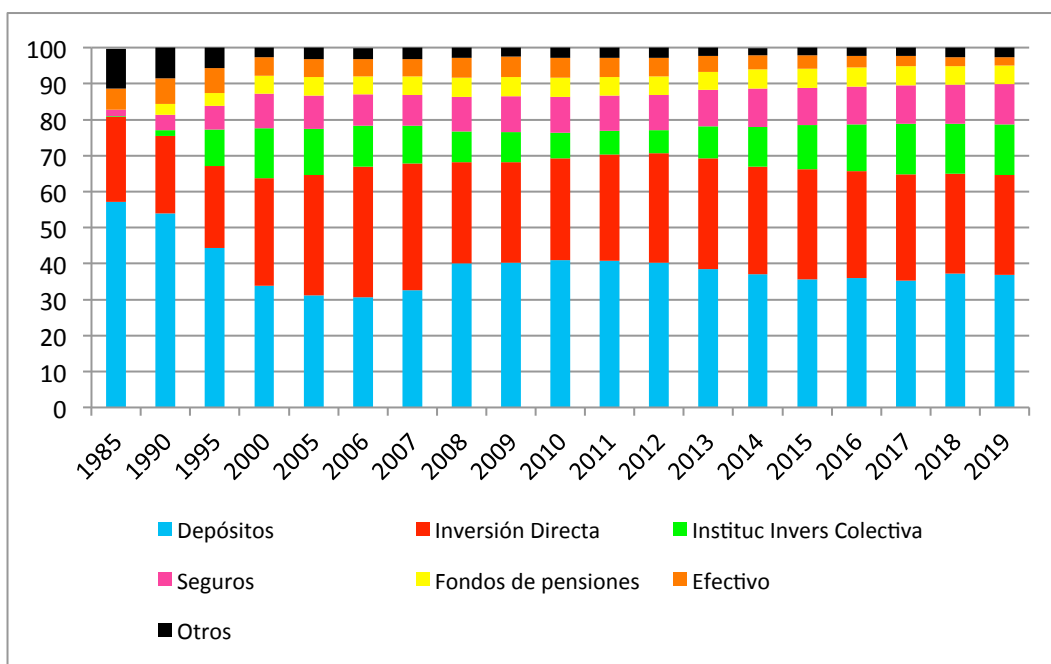
instrumentos que generen ahorro para la jubilación se realiza una recopilación de productos que pueden considerarse como no tradicionales; que basan su funcionamiento en asociar el ahorro al consumo. Asimismo, se destina un epígrafe a la vivienda como producto de ahorro previsional dado la importancia que este bien patrimonial tiene en las economías domésticas españolas. El año en el que se lleva a cabo este trabajo, 2020, y la situación de pandemia en la que nos encontramos hace que se recojan en este documento las medidas que, desde el ámbito previsional, se han implementado con motivo del Covid-19. Finalizo el artículo con unas reflexiones a modo de conclusión, junto con las referencias bibliográficas utilizadas.

## II. EL AHORRO FINANCIERO EN ESPAÑA.

El ahorro financiero en España se realiza, por un lado, en productos financieros tales como los depósitos, instituciones de inversión colectiva, inversión directa, créditos y por otro en productos finalistas destinados a la planificación para la jubilación.

En el gráfico 1 se muestra la estructura del ahorro de las familias españolas para el período comprendido entre 1985 y 2019. Se observa cómo a lo largo del período se ha producido un incremento del porcentaje destinado a productos de previsión social (de un 11% a 17%) del ahorro en detrimento del porcentaje destinado a depósitos.

**Gráfico 1. Distribución de los activos financieros de las familias españolas. 1985-2019**



Fuente. INVERCO y DGS

En la siguiente sección se exponen las características, y la evolución, de los productos destinados al ahorro para la jubilación en España.

## III. SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Según la legislación, fiscal y previsional, en España son once los productos tipificados como sistemas de previsión social complementaria. A continuación se exponen

las características de los mismos, sus cifras, tanto en número de personas que los contratan como en la cuantía que destinan a ellos. Dos aspectos fundamentales de estímulo y funcionamiento de los sistemas complementarios, la fiscalidad y la liquidez, son tratados con mayor detalle en el epígrafe 4.

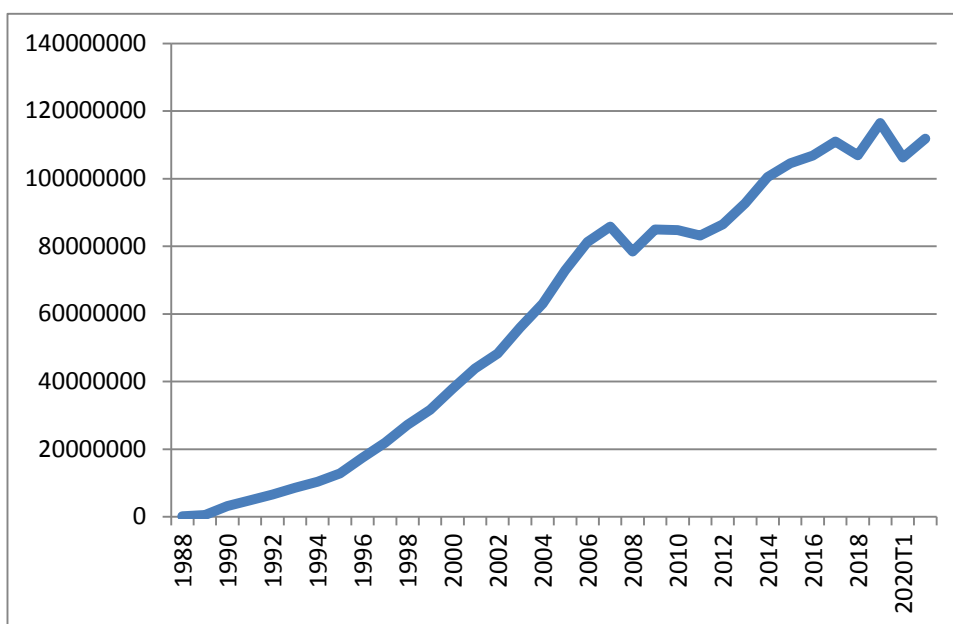
### III. I. PLANES DE PENSIONES

Los Planes de Pensiones son contratos a través de los cuales se canaliza el ahorro relacionado con la previsión. Los Planes de Pensiones tienen que estar adscritos a un Fondo de Pensiones, que es un patrimonio independiente en el que se acumulan las aportaciones de las personas que hayan contratado un Plan de Pensiones, denominadas partícipes.

Las tres figuras clave que intervienen son la Entidad Gestora, la Entidad Depositaria y la Comisión de Control, las cuales velan por el cumplimiento del Plan de Pensiones, complementando sus funciones y garantizando la legalidad vigente.

En el gráfico 2 se muestra cual ha sido la evolución del patrimonio de los Fondos de Pensiones en España desde 1988, año en que se regulan por primera vez, hasta el momento presente. Se observa un incremento del patrimonio hasta llegar, en 2020, a 110 millones de euros, con una evolución ascendente.

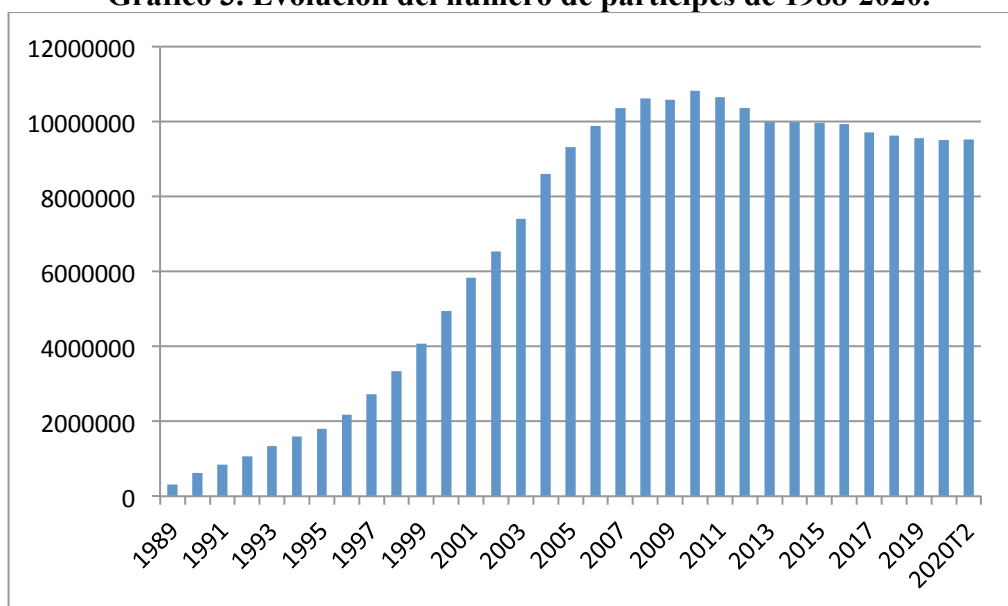
**Gráfico 2. Evolución del patrimonio, en millones de euros, de los Fondos de Pensiones en España de 1988-2020.**



Fuente. Inverco

El gráfico 3 recoge la evolución de los partícipes, que es creciente hasta el año 2008; momento en el que el número de partícipes desciende, estabilizándose posteriormente hasta el segundo trimestre de 2020.

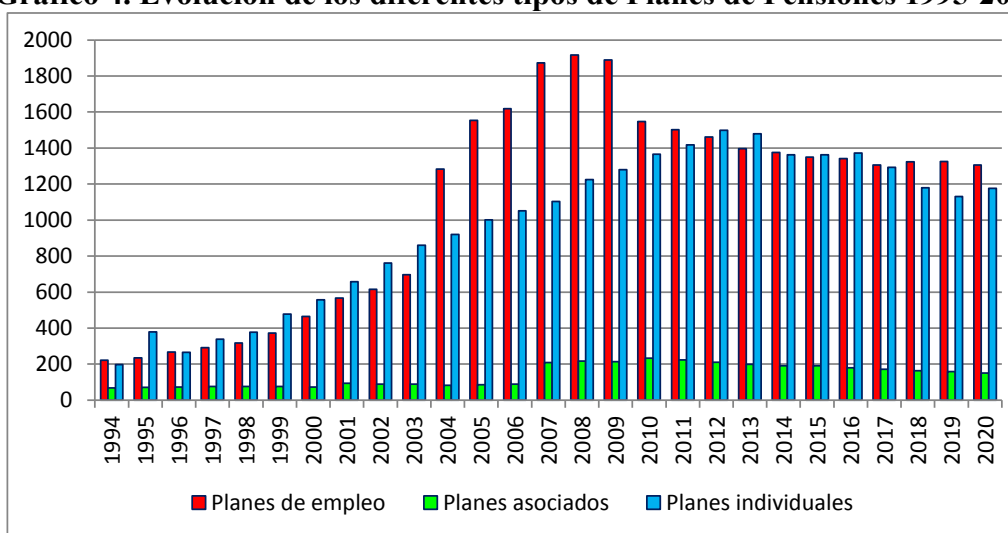
**Gráfico 3. Evolución del número de partícipes de 1988-2020.**



Fuente. Inverco

La legislación española regula tres tipos de Planes de Pensiones: Planes de Pensiones individuales y Planes de Pensiones colectivos (Planes de Pensiones de empleo y asociado). En el gráfico 4 se muestra la evolución, por tipo, de los Planes de Pensiones en España desde 685 en 1995 hasta los 2.632 de 2018, llegando a 3.308 en el año 2009. Se observa cómo el mayor número de planes se concentran en los planes de empleo, los cuales llevaban una tendencia de crecimiento, el cual que se reduce en 2012<sup>1</sup>, período al partir del que se observa una cercanía entre el número de planes de empleo e individuales.

**Gráfico 4. Evolución de los diferentes tipos de Planes de Pensiones 1995-2020**

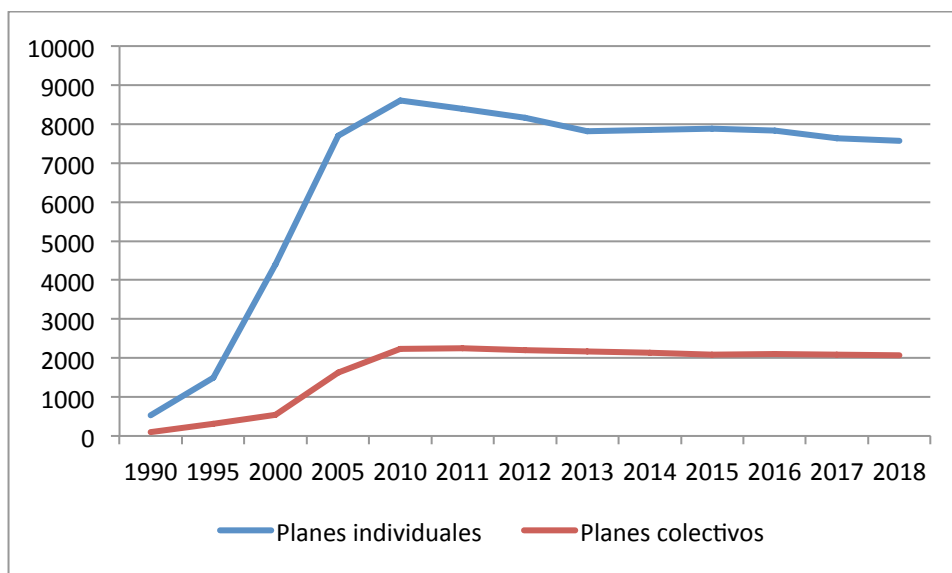


Fuente. DGS

<sup>1</sup> El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad recoge que a partir de 2012, en el sector público, no se podrá realizar aportaciones a Planes de Pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. Esta restricción se ha mantenido hasta los Presupuestos Generales de 2018.

El gráfico 5 informa como en 2018, alrededor de 9.600.000 personas tenían un Plan de Pensiones complementario, de los cuales solo 2 millones eran afiliados a un plan ocupacional. Teniendo en cuenta que la población activa de España es de 23 millones, podemos afirmar que la tasa de cobertura de los Planes de Pensiones de empleo es del 8,6 por ciento de la población activa.

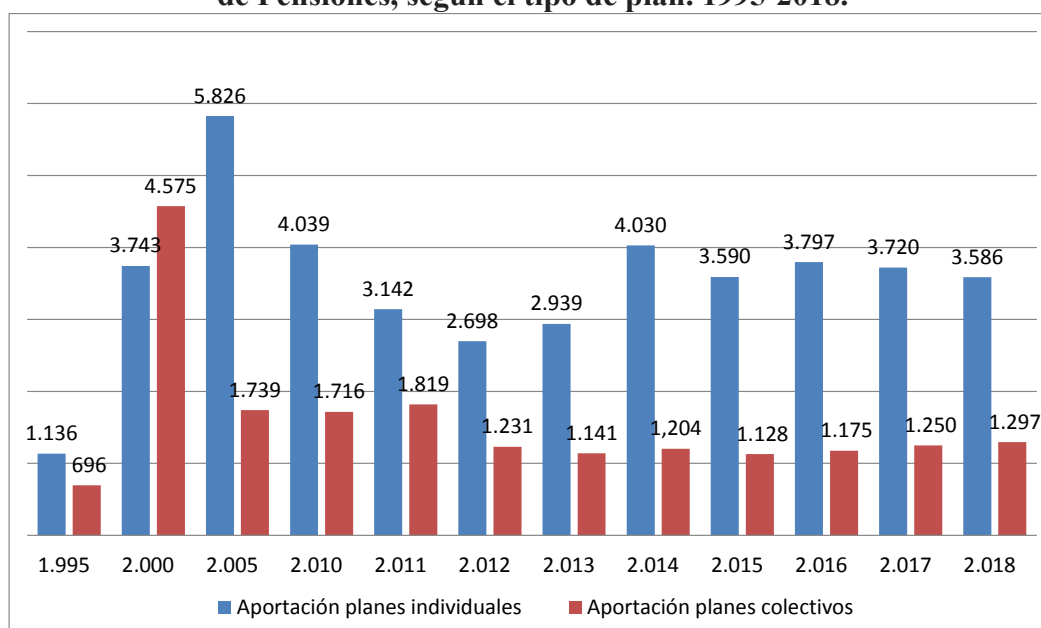
**Gráfico 5. Evolución, en miles, del número de personas que disponen de un Plan de Pensiones, bien en el ámbito individual o colectivo. 1995-2018**



Fuente. Elaboración propia a partir de UNESPA, INVERCO y DGS

En el gráfico 6 se recoge la evolución de la cuantía de aportación, en millones de euros, a los Planes de Pensiones, cuya tendencia creciente se ve truncada en 2008. Posteriormente vuelve a incrementarse, si bien no se alcanzan los valores de aportación de años anteriores a la crisis de 2008.

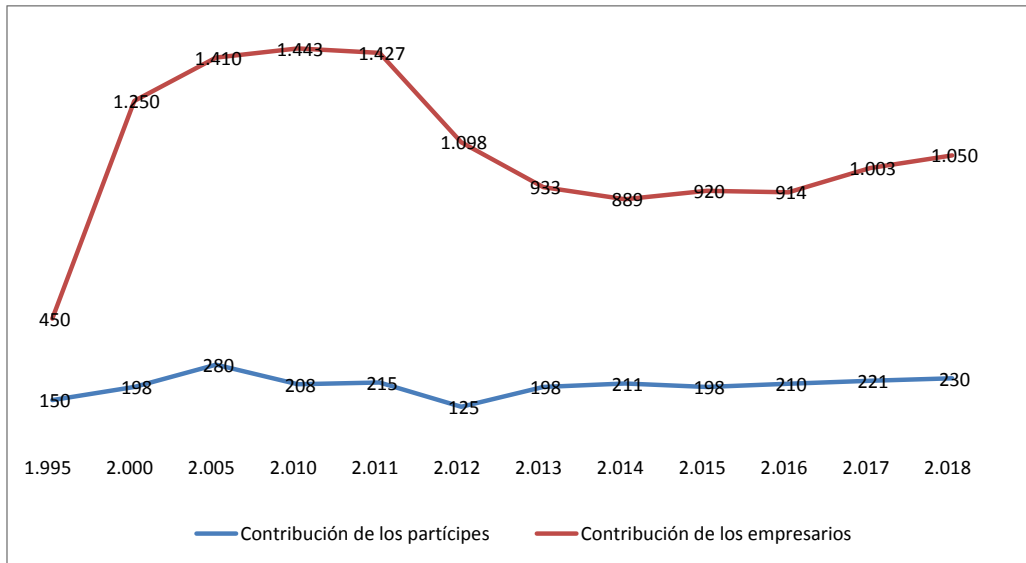
**Gráfico 6. Evolución de la aportación anual, en millones de euros, a los Planes de Pensiones, según el tipo de plan. 1995-2018.**



Fuente. Elaboración propia a partir de UNESPA, INVERCO y DGS

En el gráfico 7, se observa la evolución de las aportaciones que se realizan al sistema colectivo; y se aprecia que la mayor cuantía es la que realizan los promotores, siendo considerablemente menor lo que aportan los trabajadores al Plan de Pensiones.

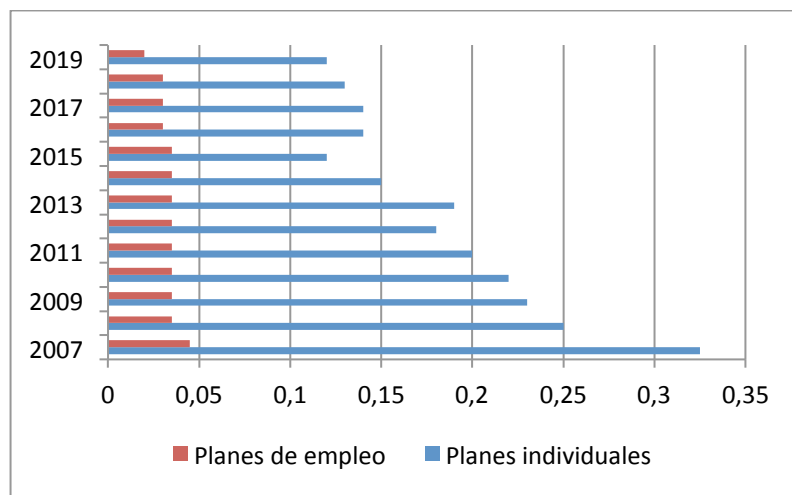
**Gráfico 7. Evolución de las aportaciones, en millones de euros, a los Planes de Pensiones colectivos. 1995-2018**



Fuente. Elaboración propia a partir de UNESPA, INVERCO y DGS

En los gráficos 8 y 9, se observa la evolución de las comisiones, de depósito y de gestión, respectivamente, que se cobran en el ámbito individual y en el de empleo, desde 2007 hasta 2019. El Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, con efectos desde el 10 de abril de 2018, estipula que la comisión máxima de la Entidad Depositaria se reduce del 0,25% al 0,20% anual de las cuentas de posición. En el caso de la Entidad Gestora, se elimina el máximo único del 1,5% y se fija como límite 0,8%, 1,30% y 1,5% para los fondos de pensiones de renta fija, de renta fija mixta, y para el resto respectivamente. Los valores de ambas comisiones, según se aprecia en los gráficos 8 y 9, son siempre superiores en el ámbito individual que en el de empleo, si bien ambas se han ido reduciendo a lo largo de los años.

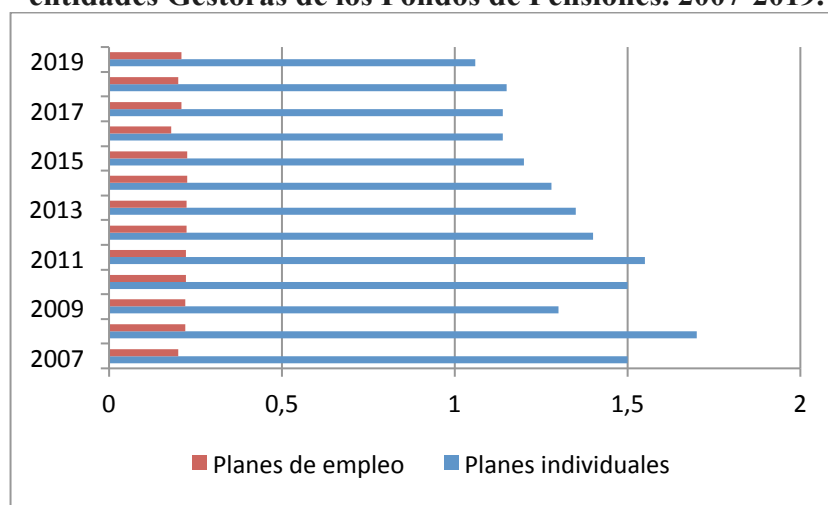
**Gráfico 8. Evolución de las comisiones, en términos porcentuales, de las entidades de Depósito de los Fondos de Pensiones. 2007-2019.**



Fuente. Elaboración propia a partir de UNESPA, INVERCO y DGS



**Gráfico 9. Evolución de las comisiones, en términos porcentuales, de las entidades Gestoras de los Fondos de Pensiones. 2007-2019.**



Fuente. Elaboración propia a partir de UNESPA, INVERCO y DGS

### III. II. PLANES DE PREVISIÓN ASEGURADOS (PPA)

Los planes de previsión asegurados se definen como contratos de seguro en los que la figura del tomador, asegurado y beneficiario han de coincidir. Las contingencias cubiertas deberán ser, únicamente, las previstas en el artículo 8.6 del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, siendo cobertura principal la de jubilación. Este tipo de seguros tiene, obligatoriamente, que ofrecer una garantía de interés y utilizar técnicas actuariales. Las normas de desarrollo, el régimen financiero y fiscal de las aportaciones, contingencias y prestaciones de estos contratos se regirán por la normativa de los Planes de Pensiones, salvo los aspectos financiero-actuariales de las provisiones técnicas correspondientes.

Por lo tanto podemos afirmar que los Planes de Previsión Asegurados son seguros de vida con los mismos requisitos, fiscalidad y contingencias que los Planes de Pensiones. Su diferencia es que tienen obligatoriamente que garantizar un tipo de interés mínimo, lo que hace que sea un instrumento adecuado para perfiles de ahorradores conservadores. El ahorro, en este tipo de productos es, en 2019, de 12.342 millones de euros, con 928.478, asegurados, un 3,11% menos que en 2018.

### III. III. MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIAS

Las Mutualidades de Previsión Social son entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras.

En la previsión de riesgos sobre las personas, las contingencias que pueden cubrir son las de muerte, viudedad, orfandad, jubilación y dependencia, y garantizarán prestaciones económicas en forma de capital o renta. Las prestaciones económicas que se garanticen no podrán exceder de 30.000 euros como renta anual ni de su equivalente actuarial como percepción única de capital, calculado conforme a la base técnica establecida para el cálculo

de la citada renta, con el límite de 300.000 euros. Las mutualidades, en 2018 gestionan, un total de 8.007 millones de euros de 358.977 individuos.

### **III. IV. PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (PPSE)**

Se trata de seguros de vida colectivos suscritos por la empresa en favor de sus trabajadores. Tienen los mismos requisitos y fiscalidad que los Planes de Pensiones de empleo con la diferencia de que deben garantizar un tipo de interés, lo cual permite asegurar a cada trabajador las primas imputadas más una rentabilidad adicional. En 2018 el ahorro en estos productos es de 458 millones de euros de un total 62.795 personas

### **III. V. SEGUROS COLECTIVOS**

Este producto es un seguro colectivo de vida suscrito por las empresas en favor de sus trabajadores, que no tienen que cumplir los requisitos de los planes de empleo ni de los PPSE, fundamentalmente en los que se refiere a la atribución de derechos a los trabajadores y no discriminación. Suelen utilizarse por las empresas para garantizar compromisos por pensiones que están condicionados al cumplimiento de determinados requisitos, como es la permanencia en la empresa, jubilación a la edad ordinaria, etc. Estos productos pasan de gestionar 458 millones de euros en 1995 a 26.506 millones de euros en 2018.

### **III. VI. PLAN DE AHORRO A LARGO PLAZO (PALP)**

Los Planes de Ahorro a Largo Plazo se configuran como contratos celebrados entre el contribuyente y una entidad aseguradora o de crédito que pueden ser instrumentados de dos formas, a través de seguros individuales de vida o mediante cuentas individuales de ahorro:

#### **a. Seguros individuales de vida**

El Seguro Individual de Ahorro a Largo Plazo (SIALP) es un seguro individual de vida que cubre contingencias de supervivencia o fallecimiento, en el que el propio contribuyente es el contratante, asegurado y beneficiario salvo en caso de fallecimiento. En 2018 son 567.553 asegurados los que contratan este seguro por un importe de 12.189 millones de euros.

#### **b. Depósitos y contratos financieros**

La **Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo (CIALP)** se configura como un contrato de depósito de dinero celebrado por el contribuyente con una entidad de crédito, con cargo a la cual se podrán constituir uno o varios depósitos de dinero, así como contratos financieros. Dichos depósitos y contratos financieros deberán contratarse por el contribuyente con la misma entidad de crédito en la que se haya abierto la Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo. La Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo deberá estar identificada singularmente y separada de otras formas de imposición.

Sólo se podrá ser titular de forma simultánea de un Plan de Ahorro Largo Plazo (seguro o cuenta), sin perjuicio de la posibilidad de movilizar los derechos económicos de seguros individuales de ahorro a largo plazo y de los fondos constituidos en cuentas individuales de ahorro a largo plazo de un Plan a otro.

Las aportaciones al Plan de Ahorro a Largo Plazo no pueden ser superiores a 5.000 euros anuales en ninguno de los ejercicios de vigencia del Plan y si se supera esta cantidad en cualquiera de los ejercicios se pierde el derecho a la exención. En 2019 los SIALP rondan los 4.300 millones de patrimonio y un total de 611.589 asegurados.

### **III.VII. PLAN INDIVIDUAL DE AHORRO SISTEMÁTICO (PIAS)**

Los PIAS son seguros de vida ahorro cuya finalidad es constituir un capital que posteriormente sea recuperado en forma de renta vitalicia asegurada. Las cuantías aportadas a estos productos no pueden superar los 8.000 euros anuales y el total acumulado en el plan no puede superar los 240.000 euros.

Una de las principales ventajas de los PIAS es que, a pesar de que están configurados como instrumentos de ahorro-previsión a largo plazo, son productos plenamente líquidos ya que es posible rescatar totalmente el ahorro acumulado en cualquier momento. No obstante, hay que tener en cuenta que si el ahorro acumulado no se recupera en forma de renta vitalicia o se recupera antes de que transcurran 5 años, se perderá la ventaja fiscal de la que goza. En 2019 el número de asegurados en estos productos es de 1.428.536 de personas con un patrimonio de 14.456 millones de euros.

### **III.VIII. UNIT LINKED**

Su traducción al castellano es “vinculado a unidad de negocio”, y son seguros de vida ahorro que dan la oportunidad al ahorrador de invertir en diferentes fondos de inversión, en cestas de fondos de inversión con diferentes perfiles de riesgo o en diferentes activos financieros. Su principal inconveniente es que no ofrecen una rentabilidad garantizada por lo que el ahorrador es quien asume el riesgo, pudiendo obtener elevadas rentabilidades pero también grandes pérdidas. Por otro lado, son productos totalmente líquidos. El volumen de ahorro en unit linked es de más de 1.000 millones de euros en 2018.

### **III.X. ENTIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA**

Las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) son entidades sin ánimo de lucro y de carácter voluntario constituidas con el objetivo de proteger a sus asociados, que están bajo el control y la supervisión del Gobierno vasco. Se podría decir que son los Planes de Pensiones del País Vasco y tienen acumulado en ahorros complementarios para la jubilación una cantidad equivalente al 34% de su Producto Interior Bruto (PIB), cuando los Planes de Pensiones no llegan al 8% en el resto del territorio nacional. Hay dos tipos de EPSV,

- EPSV de empleo, destinadas a cubrir la previsión social de los trabajadores con aportaciones de sus empresas. En el año 2018 contaban con 485.936 trabajadores con un patrimonio de 13.409 millones de euros

- EPSV individuales, con un número de ahorradores individuales en el año 2018 de 648.354 y un patrimonio de 11.395 millones de euros.

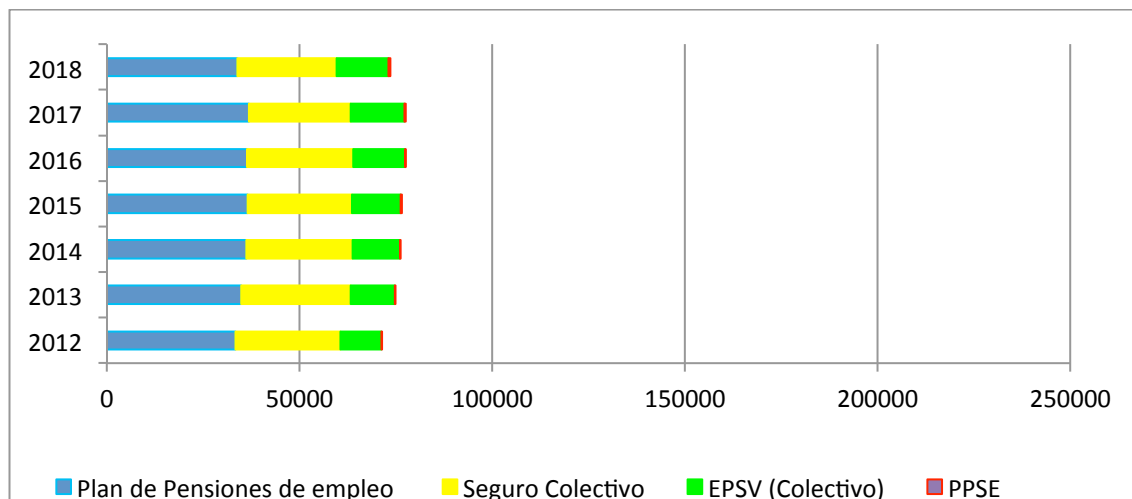
### **III.XI. TRANSFORMACIÓN DEL PATRIMONIO EN RENTAS VITALICIAS**

EL Real Decreto 633/2015 de 10 de julio en su artículo 42 regula la exención por reinversión en rentas vitalicias; lo que hace que la transformación del patrimonio, y no solo

la vivienda, en una renta vitalicia se convierta en un producto que complemente a la pensión pública de jubilación. La transformación del patrimonio en una renta vitalicia la realizan en 2019 un total de 29.220 asegurados con un patrimonio de 2.593 millones de euros.

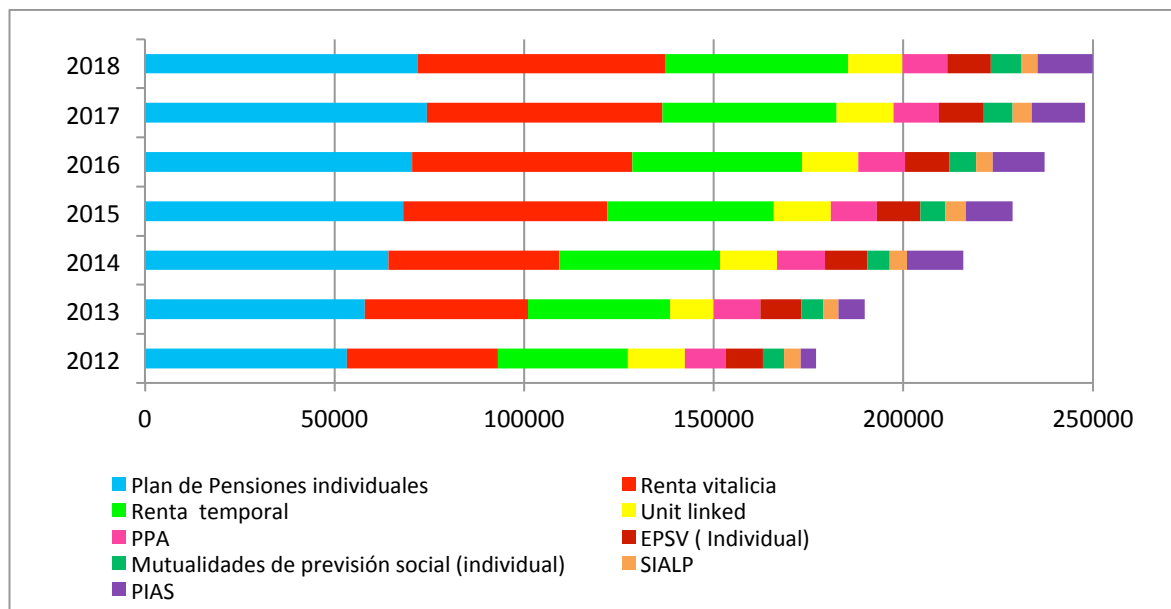
Tras lo expuesto, los gráficos 10 y 11 muestran cual ha sido la evolución del ahorro destinado a complementar la pensión pública tanto en el ámbito individual y colectivo respectivamente. Se observa como el ahorro es superior en la previsión individual que en la colectiva.

**Gráfico 10. Ahorro para pensiones en el ámbito laboral u ocupacional, en millones de euros.**



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de UNESPA, INVERCO, DGS y EPSV

**Gráfico 11. Ahorro para pensiones en el ámbito individual, en millones de euros.**

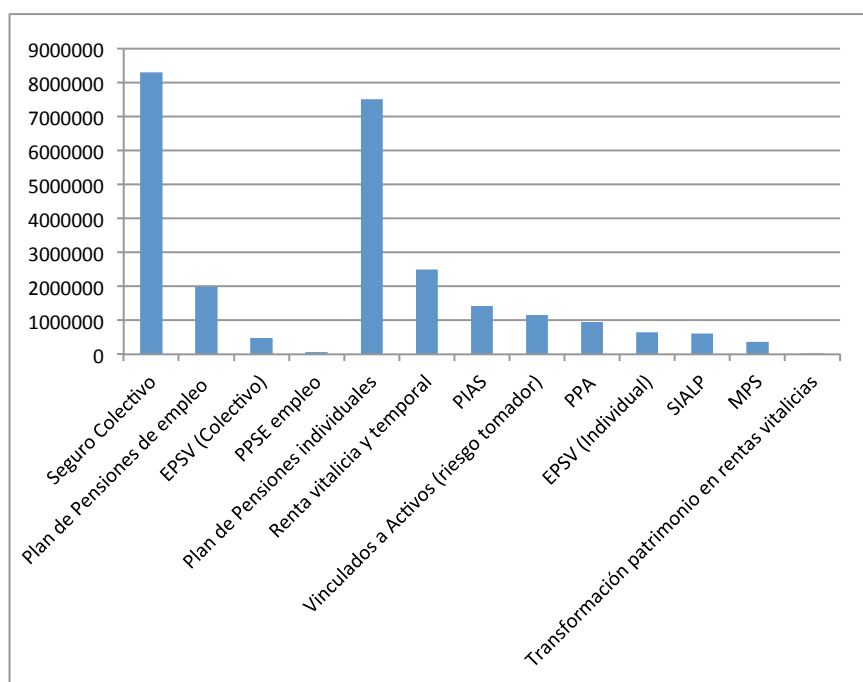


Fuente. Elaboración propia a partir de datos de UNESPA, INVERCO, DGS y EPSV

El gráfico 12 recoge el número de personas que disponen de cada uno de los tipos de sistemas complementarios de previsión social. Se observa como en el ámbito colectivo es el

Seguro Colectivo el que cubre al mayor número de personas, y en el entorno individual esta posición la ocupan los Planes de Pensiones Individuales.

**Gráfico 12. Personas que disponen, en España, de Sistemas Complementarios de Previsión Social. 2019**



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de UNESPA, INVERCO y DGS

#### IV. LIQUIDEZ Y FISCALIDAD, PARA EL INDIVIDUO Y EL PROMOTOR, DEL AHORRO PREVISIÓN.

El instrumento tradicional para estimular el ahorro previsional es el incentive fiscal. En el caso de España, ya hemos observado en la sección anterior el elevado número de instrumentos disponibles para ahorrar para la jubilación. Esta diversidad también la encontramos en el ámbito fiscal puesto que el tratamiento impositivo no es igual para todos los productos. En España, como señalan Alvarez y Rubio (2019) nos encontramos con una diversidad añadida puesto que la tributación difiere en función del territorio de residencia del contribuyente, y de que se le aplique el sistema general de tributación en territorio común o el Impuesto sobre la Renta de los territorios forales del País Vasco o Navarra. En este epígrafe analizo la fiscalidad, pero no sólo desde el ámbito del individuo que realiza las aportaciones sino también desde la óptica del empresario que promueve el sistema de previsión para sus trabajadores. No se puede obviar que el sistema de los tres pilares, recoge tanto la previsión individual como la colectiva, por lo que las dos han de ser analizadas. En este apartado veremos cómo han “involucionado” los incentivos fiscales hacia la previsión social, y cómo este proceso se consolida peligrosamente con la actual propuesta de eliminar las deducciones fiscales de las aportaciones que se realicen a los productos de ahorro individual.

El ahorro para la jubilación es ahorro a largo plazo, ahorro finalista con un horizonte lejano. La teoría de la economía conductual<sup>2</sup> profundiza en la dificultad que supone realizar

<sup>2</sup> Para un análisis sobre la Economía Conductual aplicada a pensiones Domínguez y Valero (2020)

un esfuerzo en el momento presente para tener un beneficio futuro. Por ello los diseños de los sistemas de pensiones complementarios se basan en aplicar un binomio de fiscalidad liquidez. Este binomio supone que los productos que gozan de una ventaja fiscal presente, llevan implícito un requisito de iliquidez, si no ilimitada al menos temporal. La iliquidez es el “precio” a pagar por tener un ahorro que goza de deducciones fiscales en el momento de la aportación.

#### **IV.I. FISCALIDAD DESDE EL ÁMBITO DEL INDIVIDUO**

Como señalan Alvarez y Rubio (2019); prácticamente la mitad de los países de la OCDE aplican, al ahorro previsional, un régimen fiscal sobre las rentas de las personas físicas, denominado Exención-Exención-Tributación, EET. En él las contribuciones y los rendimientos acumulados de las inversiones, están exentos de tributación, mientras que la retirada de los fondos tributa como renta gravable a medida que se van rescatando los mismos. En el caso de España este modelo es aplicado para alguno de los productos de previsión; si bien para otros el modelo es el de Tributación-Tributación-Exención, TTE.

En cuanto a la integración de las prestaciones en la base imponible de los individuos, hay productos que generan un rendimiento del trabajo, mientras que otros se imputan como rendimientos de capital mobiliario. En el primer caso esos rendimientos tributan al tipo marginal mientras que el del capital mobiliario lo hace a un tipo fijo, del 19% en la actualidad y que generalmente resulta inferior al tipo marginal del contribuyente.

Analizando los productos desde la óptica fiscal, del individuo que ahorra, se obtienen las siguientes agrupaciones.

##### **1. Plan de Pensiones, Mutualidades de previsión social, Planes de previsión asegurados, Planes de previsión social empresarial, Entidades de Previsión Social Voluntaria**

Estos productos siguen el modelo de tributación EET. En el momento de la aportación<sup>3</sup>, la cual no puede superar, los 8.000 euros anuales<sup>4</sup>, es posible reducir de la base imponible del impuesto para la Renta de las Personas Físicas la menor de las siguientes cantidades:

a) 8.000 euros.

b) 30% de la suma de los rendimientos del trabajo personal y de actividades económicas percibidas individualmente.

Las aportaciones que excedan de estos límites darán derecho a reducir la base imponible de los cuatro períodos impositivos siguientes, hasta agotar, en su caso, en cada uno de ellos los importes máximos de reducción.

En relación a esas reducciones es importante no olvidar que las mismas han ido “involucionando”. Gómez de la Torre (2015) expone de manera detallada el tratamiento fiscal otorgado a las aportaciones a los Planes de Pensiones, y productos de igual tratamiento fiscal; del que se extrae la siguiente tabla.

---

<sup>3</sup> Las reducciones por aportaciones y contribuciones a los sistemas de previsión social incluidos en este apartado tienen un límite máximo conjunto.

<sup>4</sup> Este límite ha sido modificado a lo largo de las sucesivas legislaciones. Este valor es el vigente en 2020.

**Tabla 1. “Involución” de los límites de deducción en la base imponible cuando se realizan aportaciones a un Plan de Pensiones.**

	<b>Se deducirá la menor de las dos cuantías, con independencia de que sean aportaciones a sistemas individuales o sistemas colectivos</b>	
<b>Ley 18/1991</b>	20% de la suma de los rendimientos netos del trabajo o empresariales o profesionales.	6.611 euros
<b>Ley 40/1998</b>	20% de la suma de los rendimientos netos del trabajo o empresariales o profesionales.	6.611 euros
<b>Ley 6/2000</b>	25% de la suma de los rendimientos netos del trabajo o empresariales o profesionales.	7.212 euros
	40% de la suma de los rendimientos netos del trabajo o empresariales o profesionales, para mayores de 52 años	15.925 euros
<b>Ley 46/2002</b>		8.000 euros
		8.000 + 1.250 euros por cada año de edad. Max: 24.250 euros
<b>Ley 35/2006</b>	30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo o empresariales o profesionales.	10.000 euros
	50% de la suma de los rendimientos netos del trabajo o empresariales o profesionales, para mayores de 50 años	12.500 euros
<b>Ley 26/2014</b>	30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo o empresariales o profesionales.	8.000 euros
<b>Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021</b>		
	Aportación máxima del individuo: 2.000 euros	Aportación máxima del empresario: 8.000 euros
Deducción	2.000 euros	8.000 euros

Fuente. Gómez de la Torre (2015) y elaboración propia según el Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021.

En la tabla 1 he introducido la regulación que se prevé se aplicará a partir de 2020 según la información que se recoge en el Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021.

En la disposición final décima primera del Proyecto de Ley de los Presupuestos se señala textualmente como Principios básicos de los planes de pensiones que “a) El total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente Ley no podrá exceder de 2.000 euros. Este límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales. 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.” Ello supone que individualmente la limitación de aportación, y de deducción en la base imponible, al plan de pensiones pasa de los 8.000 euros de la Ley 26/2004 a 2.000 euros. Únicamente, cuando las aportaciones provengan del empresario, se permitirá que la aportación, y consecuente deducción, se incremente en 8.000 euros.

Además, en el Proyecto de los Presupuestos se incluye la Disposición adicional cuadragésima, donde se regula la promoción de fondos de pensiones públicos de empleo. En ella se señala que en el plazo máximo de doce meses, el Gobierno presentará un proyecto de ley sobre fondos de pensiones públicos de empleo en el que se atribuya a la Administración General del Estado capacidad legal para su promoción.

Los fondos de pensiones públicos de empleo serán de carácter abierto en relación con los procesos de inversión desarrollados y tendrán las siguientes características:

a) Podrán adscribirse a estos fondos de pensiones de promoción pública los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones; y, por defecto, los planes de pensiones de la modalidad de empleo que no determinen un fondo de pensiones específico concreto. Igualmente, estos fondos de pensiones públicos podrán canalizar inversiones de otros fondos de empleo que así lo decidan con un nivel de gastos que incentive la competencia en el sector.

b) El proceso de selección de las entidades gestora y depositaria del fondo se hará a través de concurso competitivo abierto.

c) Los fondos de pensiones públicos de empleo estarán regidos por una comisión de control. La política de inversiones del fondo de pensiones, aprobada por la comisión de control, se hará constar en escritura pública y no podrá ser modificada, salvo con autorización expresa otorgada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

d) El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones tendrá derecho de veto en relación con las decisiones de la comisión de control del fondo que afecten a la estrategia de inversión, así como a la sustitución de las entidades gestora y depositaria.

e) Se regularán procedimientos simplificados para la integración de los planes de pensiones de empleo en los fondos de pensiones públicos de empleo.

f) Podrá preverse la integración de planes de pensiones asociados de trabajadores autónomos.

Ante esta regulación, que cuanto menos es novedosa en España, surgen una serie de cuestiones, de las cuales no hay respuestas en el ámbito regulatorio; puesto que únicamente se ha recogido por “escrito” las disposiciones del Proyecto de Presupuestos. Por ello son múltiples las incógnitas que se plantean, entre las que destaco las siguientes:

- El fondo de pensiones público de empleo, ¿Qué semejanzas y similitudes tiene con los actuales fondos del sistema de empleo? Según lo mostrado tendrán, al igual que todos los fondos de pensiones, una Comisión de Control; si bien no se conoce cual es la composición exacta de la misma, aunque sí que el Ministerio tendrá derecho de veto en las decisiones de inversión.
- ¿Qué se entiende por promoción pública? En la normativa de planes y fondos se ha vinculado siempre la promoción con la aportación; es decir que el empresario que promovía el plan también realizaba aportaciones al mismo. En el caso de la promoción pública, esta promoción parece limitarse a la actividad de impulsarlo, sin llevar implícito el realizar aportaciones monetarias.
- ¿Quién podrá adscribirse a este fondo de pensiones público? Según el principio de integración obligatoria, hasta el 2020 cualquier plan de pensiones tenía que estar adscrito a un fondo de pensiones. Esto parece que continúa así, si bien tanto los planes de empleo existentes, como los que se creen, tendrán la opción de adscribirse al fondo de pensiones público.



- ¿Quién podrá ser partícipe de este fondo de pensiones público? Según el texto del proyecto de presupuestos, serían los planes de pensiones de empleo existentes, como los que se creen. También se abre la posibilidad de que los autónomos puedan adscribirse de manera “individual” a este fondo de pensiones.
- ¿El fondo de pensiones público será obligatorio? Aquí hay que diferenciar la obligatoriedad con la automaticidad o “adscripción automática”. Una cuestión es que por defecto todos los trabajadores de una empresa se encuentren adscritos al plan de pensiones de la empresa, el cual se integra en el fondo de pensiones público, y otra, bien distinta, es que esto sea obligatorio. El hecho de que sea por defecto implica que para no pertenecer al mismo hay que indicarlo; pero no es que sea obligatorio.

Son muchas las cuestiones que sobre este tema se plantean y se plantearán en los próximos meses. Asimismo son varios los países que han aplicado modelos de “adscripción automática”, siendo el caso de Inglaterra uno de los más conocidos; y en el nuestro propio país el ejemplo de las Entidades de Previsión Social son sin duda un referente al que mirar. De ambos modelos me quedo con el hecho de que ambos se han diseñado en el ámbito de la negociación colectiva y de manera consensuada.

Para cerrar este epígrafe señalar que en el momento de percibir la prestación, esta se imputa, en su totalidad, en la base imponible como rendimiento del trabajo. Hasta el año 2007 era posible reducirse un 40% de la prestación que se percibía en forma de capital, pero esta reducción fue eliminada.<sup>5</sup>

## 2. PIAS y PALAP

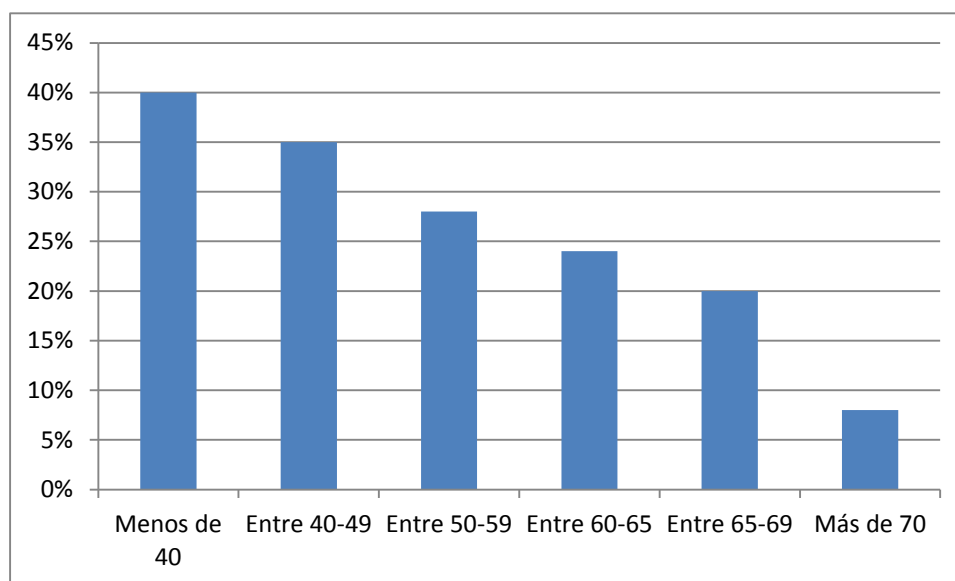
Desde el punto de vista fiscal, las aportaciones a los PIAS y a los PALAP no se reducen la base imponible del IRPF ya que siguen un modelo TTE de tributación. Los rendimientos generados desde la contratación hasta el cobro de la renta vitalicia se declaran exentos de tributación como rendimientos del capital mobiliario. Su mayor atractivo fiscal reside en la fase de desacumulación, es decir, a partir del momento del cobro de la renta vitalicia que tributa como rendimiento del capital mobiliario, con un tipo impositivo fijo del 19%, y no como rendimientos del trabajo lo que conllevaría aplicar un tipo marginal que, generalmente, es más elevado. Además no se tributa por la totalidad sino por un determinado porcentaje de ésta, que depende de la edad en el momento de constituirse la renta, como se observa en el gráfico 13. El hecho de que la renta se pueda constituir con edades menores a la edad legal de jubilación, indica que este producto no es solo para la contingencia de jubilación.

El gráfico 13 recoge el porcentaje por el que tributaría la renta vitalicia, en función a la edad del contribuyente, donde se puede observar una tendencia decreciente a medida que se incrementa la edad de percepción, y ésta se acerca a la edad legal de jubilación. Es destacable que no exista ninguna proporcionalidad en el porcentaje, ya que en algunos períodos la reducción, respecto al tramo de edad anterior, es de 5 puntos mientras que en otros es de 7, 4 e incluso 12 en el último tramo de edad, que pasa de 65-69 años a más de 70 años.

---

<sup>5</sup> Se mantiene una regulación transitoria para los derechos consolidados generados por aportaciones realizadas con anterioridad a 2007.

**Gráfico 13. Porcentaje por el que se tributa, en función de la edad del asegurado al constituir la renta**



Fuente. Ley del IRPF

Para beneficiarse de este tratamiento fiscal es necesario que el capital acumulado en el PIAS se recupere en forma de renta vitalicia y que el tiempo transcurrido entre la primera aportación y la constitución de la renta vitalicia sea superior a 5 años. Cabe señalar que la exención no tiene límite, aunque sí se establece un límite de aportación anual (8.000 €) y total al producto (240.000 €).

### **3. Seguros y Unit linked**

Estos productos se someten a una tributación tipo TTE ya que el rendimiento que generan, calculado por diferencia entre el capital percibido y las primas aportadas, tendrá la consideración de rendimiento del capital mobiliario que se integrará en la base imponible del ahorro. Cuando la renta se perciba de manera vitalicia, se aplicará la regulación mostrada en el gráfico 13. Cuando la renta se perciba como temporal, se considerará rendimiento del capital mobiliario el resultado de aplicar a cada anualidad los siguientes porcentajes:

- 12%, cuando la renta tenga una duración inferior o igual a 5 años.
- 16%, cuando la renta tenga una duración superior a 5 e inferior o igual a 10 años.
- 20%, cuando la renta tenga una duración superior a 10 e inferior o igual a 15 años.
- 25%, cuando la renta tenga una duración superior a 15 años.

### **4. Exención por reinversión en rentas vitalicias**

Según el Artículo 42 “Exención por reinversión en rentas vitalicias” del Real Decreto 633/2015 de 10 de julio, por el que se modifican el Reglamento del IRPF, podrán gozar de exención las ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto con ocasión de la transmisión de elementos patrimoniales, no necesariamente inmuebles, por contribuyentes mayores de 65 años, siempre que el importe, total o parcial, obtenido por la transmisión se

destine en el plazo de seis meses a constituir una renta vitalicia a su favor. El importe máximo destinado a constituir la renta vitalicia ha de ser 240.000 €. La renta vitalicia deberá tener una periodicidad inferior o igual al año, comenzando a percibirse en el plazo de un año desde su constitución, y el importe anual de las rentas no podrá decrecer en más de un cinco por ciento respecto del año anterior.

#### **IV.II. FISCALIDAD DESDE EL ÁMBITO DEL EMPLEADOR**

La previsión social tiene, o debe tener, un apoyo en el ámbito empresarial; y por lo tanto medidas que incentiven fiscalmente ese estímulo han de ser aplicadas si se quiere impulsar el ahorro provisional, en el ámbito laboral.

En España inicialmente la normativa fiscal, en cuanto al Impuesto sobre Sociedades contemplaba interesantes ventajas fiscales para que los empresarios promovieran la previsión social para sus trabajadores. El empresario podía retribuir a sus trabajadores ingresando parte de su salario en un plan de empleo y recibiendo ventajas fiscales. Veamos lo que ha ocurrido con ellas a continuación:

##### **- Deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades, eliminada en 2011.**

El RDL4/2014 en su artículo 43 del Texto refundido del Impuesto sobre Sociedades, establecía que el empresario podía deducir, en la cuota del mismo, el 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros en las entidades antes citadas. En los supuestos en los que los trabajadores gozaran de retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales que correspondan al importe de la retribución bruta señalada.

Esta deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades, según la Ley 25/2006 ha sido eliminada de forma paulatina, dejando de ser aplicable a partir de 2011.

##### **- Reducción en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades**

Las aportaciones a planes de previsión, hasta el límite financiero, son totalmente deducibles en la base imponible del Impuesto de Sociedades.

##### **- Sujeción a cotización a la Seguridad Social a partir de 2014**

Las aportaciones empresariales a favor del trabajador a un plan de previsión no se encontraban sujetas a cotización a la Seguridad Social, lo que suponía una disminución de costes sociales para el empresario, y con ello un estímulo a su contratación.

A partir de 2014 las aportaciones a los Planes de Pensiones están sujetas a cotización a la Seguridad Social; con lo cual queda eliminado el incentivo para el promotor.

##### **- Prohibición de aportación a los sistemas de previsión social complementaria de los empleados del sector público de 2012 a 2018**

Los Presupuestos Generales del Estado, con anterioridad al 2011, recogían una aportación anual a la previsión social complementaria de los empleados del sector público,

del 0,5% de la masa salarial. El Real Decreto-Ley 20/2011 señala que durante el ejercicio 2012, no se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. Esta prohibición se mantiene hasta el 2018 en el que la Ley de Presupuestos recoge la posibilidad de autorizar, siempre que la Administración esté en situación de superávit presupuestario, un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para la aportación a planes de pensiones.

#### - **Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021.**

En el epígrafe anterior de esta sección, relativo a los incentivos fiscales a los individuos he detallado la normativa que se conoce hasta diciembre de 2020. Desde la óptica del empleador, si bien son múltiples las cuestiones que se plantean, me gustaría dejar recogidas al menos las siguientes preguntas, ¿Cuál va a ser el tratamiento fiscal, para el empleador, de las contribuciones que realice para el trabajador? ¿Tendrá el mismo tratamiento fiscal, para el empresario, la contribución que realice, para sus trabajadores, al fondo de empleo público que la que haga a un fondo de empleo privado?

### **IV.III. LIQUIDEZ**

El binomio liquidez/fiscalidad en el ámbito previsional, supone que los productos con una fiscalidad favorable en el momento de la aportación, tienen una limitación de disponibilidad de los recursos aportados, hasta que se produzca la contingencia de jubilación. Los Planes de Pensiones, y productos asimilados fiscalmente, cuentan con supuestos de liquidez, en el caso de fallecimiento, desempleo de larga duración y enfermedad grave, tanto del partícipe como de sus familiares, hasta el tercer grado de parentesco.

En un intento de estimular el ahorro previsional, la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, introdujo la posibilidad de disposición anticipada de los derechos consolidados del partícipe de un Plan de Pensiones correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad, estableciendo también que en los procedimientos de movilización de derechos entre planes, la entidad gestora de origen debía informar a la entidad de destino de la cuantía de cada una de las aportaciones de las que derivan los derechos objeto de traspaso y de las fechas en que se hicieron efectivas. Las consecuencias, sobre la disposición de recursos, de esta “ventana de liquidez” no podrán analizarse, al menos, hasta 2025, primer año en que podrá disponerse de los derechos consolidados.

## **V. LA VIVIENDA EN PROPIEDAD COMO AHORRO PREVISIONAL**

Según se recoge en la Encuesta sobre Consumo y Finanzas de los Hogares realizada por el Banco Central Europeo (HFCS, ECB 2016) un 82,2% de la riqueza de los hogares en la zona Euro está concentrada en activos reales, bienes inmuebles. Ayuso y otros (2019) llevan a cabo un trabajo, para España y Portugal, donde analizan el uso del patrimonio familiar para mejorar la seguridad de la jubilación, que utilizaré como referencia en este apartado. Según este trabajo, en España, aproximadamente un 89% de las personas mayores de 65 años son propietarias de la vivienda donde viven, constituyendo su principal fuente de riqueza; y un 68% en el caso de los jóvenes, entre 16 y 34 años.

Los dos productos más frecuentes dentro de los conocidos como Home Equity Release Schemes (ERS) son los planes de reversión de la vivienda y las hipotecas inversas, cada uno de ellos con diferentes variantes o alternativas. En el caso de la hipoteca inversa, el

proveedor de liquidez presta dinero al propietario constituyendo una hipoteca sobre la propiedad. El propietario puede recibir el dinero de una vez en forma de capital, periódicamente en forma de renta, o incluso como una línea de crédito. El préstamo se suele pagar con la venta de la vivienda cuando la persona fallece, aunque cabe la opción de que sean los herederos quienes paguen la deuda recuperando la vivienda. La variedad de hipotecas inversas es amplia dependiendo fundamentalmente de la forma y momento en el que se pagan los intereses.

La hipoteca inversa lleva aparejada una fiscalidad especial, ya que los beneficiarios no pagan, sino que reciben dinero por su vivienda. Para empezar, hay que tener en cuenta que según la Disposición Adicional 15ª de la Ley de IRPF las cantidades recibidas por la hipoteca inversa no se consideran renta a efectos de IRPF, lo que hace que estén exentas de tributación por tratarse de una renta vitalicia. Además, también disfrutan de la exención de la cuota correspondiente a la modalidad de actos jurídicos documentados del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Por último señalar que para beneficiarse de la fiscalidad aparejada a la hipoteca inversa es necesario que ésta haya sido formalizada a través de una de las entidades de crédito y aseguradoras autorizadas para comercializar este producto.

## **VI. PRODUCTOS DE AHORRO PREVISIONAL NO TRADICIONALES**

Además de los productos tradicionales, nos encontramos en España con unos productos que podríamos calificar como no tradicionales<sup>6</sup>. Estos utilizan aplicaciones telemática, que de forma cuasi indirecta, permiten ahorrar. Algunos de estos productos son Hucha Electrónica, Pensum, Coinscrap, VidAhorro, Goin, Finizens y Finect, entre otras. La idea que subyace en ellos es que se pueda ahorrar cuando se consume. Por eso, se diseñan aplicaciones que permitan redondear las compras pagadas con tarjeta, de tal manera que la diferencia entre el precio y el redondeo se transfiera a una cuenta o a un producto destinado a la jubilación. Algunas aplicaciones, en vez de remunerar las compras con un descuento, destinan esta cuantía al ahorro del comprador.

Esta idea cuadra a la perfección con la denominada “Teoría del Empujón”, defendida por Thaler en su teoría del comportamiento, merecedora del Premio Nobel de Economía 2017<sup>7</sup>. Sin duda, será más fácil ahorrar si nos “ayudan/empujan” a hacerlo que si tenemos que realizar actuaciones y tomar decisiones entre un consumo actual y un ahorro del que se disfrutará en un período futuro.

## **VII. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y EL COVID-19**

Este trabajo se ha realizado en el año 2020, en el cual la pandemia del Covid-19 ha centrado o más bien “descentrado” nuestras vidas, y no puedo obviar incluir en este capítulo las medidas que se han implementado, en los sistemas de previsión social, ante la situación generada por el Covid-19.

---

<sup>6</sup> Para un análisis más detallado de este tipo de productos y la experiencia internacional consultar Domínguez y otros (2020)

<sup>7</sup> Los trabajos de Thaler, R. and S. Benartzi (2004), Ayuso, M, M. Guillén and D. Valero. (2017), Valero, D (2019) y Valero, D., M. Ayuso and M. Guillén. (2018) analizan en profundidad la Teoría del Comportamiento en el ámbito de las pensiones privadas.

Las entidades aseguradoras de la Unión Europea, por exigencia de Solvencia II, deben mantener en todo momento fondos propios suficientes para cubrir su capital de solvencia y el capital mínimo. Esto permite a las entidades aseguradoras absorber pérdidas importantes en situaciones adversas y dar confianza a los asegurados y beneficiarios de que percibirán las prestaciones económicas u obtendrán los servicios contratados cuando se produzca el vencimiento o se materialicen los riesgos cubiertos. De ahí que, dada la incertumbre causada por el Covid-19, la retención de los fondos propios en las entidades debe ser un elemento esencial en las políticas de gestión de capital, con prioridad sobre la distribución discrecional de dividendos y otras distribuciones a los accionistas.

Por ello la DGSFP recomienda a las entidades aseguradoras y a sus grupos, sujetos a su supervisión, que no realicen distribuciones de dividendos, asuman compromisos irrevocables de pago de los mismos o lleven a cabo operaciones que, como las recompras de acciones, puedan tener un efecto materialmente equivalente, mientras perduren las consecuencias directas de la crisis sanitaria derivada del Covid-19. La anterior recomendación se extiende tanto a las entidades sujetas al régimen general de Solvencia cómo a las entidades de menor tamaño a las que se aplica el régimen especial de Solvencia.

Asimismo el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al Covid-19, amplió de forma excepcional los supuestos excepcionales de liquidez de los Planes de Pensiones, permitiéndolo hacer efectivos los derechos consolidados en situaciones de desempleo consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo y el cese de actividad de trabajadores por cuenta propia o autónomos que se produzcan como consecuencia del Covid-19. Según datos de la DGS, hasta el 22 de julio de 2020, se han presentado más de 37.000 solicitudes de liquidez por el nuevo supuesto excepcional en caso de desempleo o cese de actividad derivados de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19. De estas solicitudes, se han abonado más 31.000 expedientes, aproximadamente un 83% de los presentados, y el importe pagado ha sido de más de 60 millones de euros.

## **CONCLUSIONES**

En este trabajo he realizado un análisis descriptivo de los sistemas complementarios de previsión social en España. Se ha presentado el desarrollo normativo de los mismos, así como la evolución en cifras, de volumen de ahorro y de personas implicadas, desde sus inicios hasta el momento actual.

La primera conclusión que se obtiene es que la oferta de productos de previsión, en España, es cuanto menos amplia. Son un total de once los productos regulados para dar cobertura a la necesidad de ahorro para la jubilación, y a ellos pueden añadirse tanto los productos no tradicionales, que combinan el consumo con el ahorro, como la vivienda, dado que es un bien patrimonial del que dispone un amplio porcentaje de la población. Esta diversidad, que en algunos aspectos podría considerarse como favorable, en el caso de la toma de decisión sobre el ahorro se convierte en una barrera. La oferta es de muchos productos que hacen que la decisión de ahorrar sea cuanto menos compleja. Si la economía tradicional consideraba que cuantas más opciones se tengan mejor elección hará, la economía conductual considera que el exceso de información es un problema y que las opciones para el ahorro provisional han de ser pocas y bien seleccionadas.

Entre las medidas de estímulo a la previsión social complementaria, que se han implementado en los últimos años, nos encontramos con una reducción en la cuantía máxima de las Comisiones de Gestión y Depósito de los Planes de Pensiones, así como con la apertura de las denominadas “ventanas de liquidez” que podrán aplicarse en los planes de pensiones a partir de 2025.

A pesar de estas medidas, la recopilación de cifras y de normativa realizada en este artículo, me permiten concluir que son varias las normativas que han generado una “involución” en los incentivos a la previsión social complementaria en España. En este ámbito de “involución” nos encontramos con la limitación de aportación y deducción de 2.000 euros por partícipe que se recoge en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales para 2021; lo que supone una reducción de 6.000 euros en la cuantía de aportación máxima y deducción de la base imponible. Únicamente cuando sea el empresario el que realice contribuciones para sus trabajadores; se podrá aportar al plan de pensiones más ahorro; hasta 8.000 euros más.

Los estímulos que incentivaban a los empresarios a promover sistemas de previsión para sus empleados, prácticamente se han eliminado. Únicamente se ha mantenido la reducción, de la aportación, en la base imponible del Impuesto de Sociedades. Con anterioridad a 2011 y 2014, un empresario podía considerar ventajoso fiscalmente realizar aportaciones para la jubilación de sus trabajadores, dado que se reducía un 10% de lo aportado en la cuota del Impuesto sobre Sociedades y no cotizaba a la Seguridad Social por la cifra aportada. No obstante, estos incentivos son inexistentes en la actualidad. En el Proyecto de Ley de Presupuestos para 2021 se introduce el denominado fondo de empleo público, que será regulado en un plazo de 12 meses, lo que nos permitirá despejar las múltiples dudas y cuestiones generadas y que se han recogido en este trabajo.

Por otra parte los partícipes han visto como desde la Ley 18/1991, los límites de deducción fiscal de las cuantías aportadas a los planes de pensiones o productos asimilados fiscalmente, han sufrido un total de cinco modificaciones. Y todas ellas han supuesto una reducción de las deducciones fiscales.

En el lado de la percepción de las prestaciones, los partícipes perdieron en 2006 la posibilidad de reducir en un 40% las cuantías que se integraban, en forma de capital, en su base imponible. Esta medida sin duda está detrás de las cifras que se han mostrado en los diferentes gráficos del trabajo.

Para finalizar me gustaría indicar que no debemos olvidar que el modelo de pensiones es un modelo en tres pilares, donde todas las fuentes de ingreso para la jubilación han de tener su espacio; tanto la pensión pública, como la pensión privada proveniente del ámbito laboral y del ámbito privado.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alvarez García, Santiago y Rubrio Guerrero, Juan José (2019): ¿Como evitar la doble imposición de la renta? Pensiones del futuro. Instituto Santa Lucía.

Ayuso, M, Bravo, J y Hozlman, R (2019): “Hacer uso de la garantía hipotecaria: el potencial del patrimonio familiar para mejorar la seguridad de la jubilación” Documento de Trabajo BBVA N° 28/2019, Madrid, julio de 2019.

Ayuso, M, M. Guillén and D. Valero. (2017): Productos para la etapa de retiro, alternativas y costes. In Ideas para una Reforma de Pensiones, Eds D. Tuesta, A. Melguizo y L. Carranza. Universidad San Martín de Porres, Lima, Peru, 2017

BCE (2016). The Household Finance and Consumption Survey: results from the second wave. ECB Statistics Paper n.º 18, diciembre: Household Finance and Consumption Network.

Comisión Europea (2012). Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles. Bruselas, 16.2.2012 COM(2012) 55 final

DGS (2018): Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social Complementaria

DGS (2019): Seguros y Fondos de Pensiones

Domínguez Fabián, I, Hadass, Y; Labouré, M; Shen, S and Turner, Y (2020): New Approaches to Increasing Pension Participation and Contributions, en proceso de evaluación.

EPSV (2018): Informe social complementaria en Euskadi. Dirección de Política Financiera del Gobierno Vasco.

Gómez de la Torre del Arco, M (2015): Ventajas fiscales de las aportaciones y las prestaciones de los Planes de Pensiones y sistemas alternativos de previsión social. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XLVIII (2015) pp 259-280

HFCS (2016). HFCS\_Statistical\_Tables\_Wave2.zip, disponible en: BCE (2017): Household finance and consumption network.

Inverco (2019): Ahorro Financiero de las Familias Españolas.

Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Ley 25/2006, de 17 de julio, por la que se modifica el régimen fiscal de las reorganizaciones empresariales y del sistema portuario y se aprueban medidas tributarias para la financiación sanitaria y para el sector del transporte por carretera.

Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras Normas Tributarias.



Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.

Ley 6/2000, de 13 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa.

Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

OCDE (2020), “Pensions outlook 2020”. Disponible en [https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2020\\_67ede41b-en](https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2020_67ede41b-en)

Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021.

Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero, por el que se modifica el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, y el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

Real Decreto 633/2015, de 10 de julio, por el que se modifican el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, y el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto 1776/2004, de 30 de julio.

Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Thaler, R. and S. Benartzi (2004). Save more tomorrow™: Using behavioural economics to increase employee saving. J POLIT ECON, 2004. Volume 112 (S1), 164-S187

UNESPA (2018): Estamos seguros

Valero, D (2019): Previsión Social Complementaria. Un enfoque conductual. Pensiones del futuro. Instituto Santa Lucía.

Valero, D., M. Ayuso and M.Guillén. (2018) Gestión eficiente del ahorro tras la jubilación. XIII Premio Edad & Vida Higinio Raventós. Fundación Edad&Vida, Barcelona, Spain. 2018

Valero, D., M. Ayuso and M.Guillen. Gestión eficiente del ahorro tras la jubilación. XIII Premio Edad & Vida Higinio Raventós. Fundación Edad&Vida, Barcelona, Spain. 2018