



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La reforma de la fiscalidad de los planes de pensiones

The reform of pensions plans taxation

Autor

Carlos Rueda Ortín

Directora

Sabina de Miguel Arias

Año 2020/2021

ÍNDICE

I. LISTADO DE ABREVIATURAS	3
II. INTRODUCCIÓN	5
1. Cuestión tratada en el Trabajo de Fin de Grado.....	5
2. Razón de la elección del tema y justificación de su interés	5
3. Metodología seguida en el desarrollo del trabajo	7
III. ASPECTOS GENERALES DE LAS APORTACIONES A LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL EN EL IRPF.....	8
1. Aportaciones y contribuciones a planes de pensiones	9
2. Las aportaciones y contribuciones a mutualidades de previsión social	12
3. Las primas satisfechas a los planes de previsión asegurados	14
4. Las aportaciones realizadas por los trabajadores a los planes de previsión social empresarial	15
5. Las primas satisfechas a los seguros privados que cubran exclusivamente el riesgo de dependencia severa o de gran dependencia	16
IV. PANORAMA DE LA FISCALIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE AHORRO PARA LA JUBILACIÓN EN LA LIRFP	17
V. LA REFORMA DE LA FISCALIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES: NUEVA REGULACIÓN DE 2021	22
1. Régimen fiscal vigente hasta el 31 de diciembre de 2020	22
2. Nueva regulación fiscal de los planes de pensiones desde el 1 de enero de 2021	25
3. Proyecto de creación, en 2021, de un fondo público de pensiones de empleo.....	32
4. Novedades fiscales para los planes de pensiones apuntadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia	35
V. PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LA REGULACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES: UN APUNTE AL AUTOMATIC ENROLMENT DE REINO UNIDO”	36
VI. CONCLUSIONES.....	39

I. LISTADO DE ABREVIATURAS

AIREF: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

CE: Constitución Española.

CGPJ: Consejo General del Poder Judicial.

EET: Exención de la aportación, Exención de los rendimientos del Fondo de Pensiones y Tributación de las prestaciones.

IRPF: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LGT: Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

LIRPF: 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.

LIS: Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

LPGE: Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Núm./Núms.: Número/Números.

P./Pp.: Página/Páginas.

PALAP: Planes de Ahorro a Largo Plazo.

PIAS: Planes Individuales de Ahorro Sistemático.

PPA: Planes de Previsión Asegurados.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

RD: Real Decreto.

RIRPF: Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

RFPF: Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

TFG: Trabajo de Fin de Grado.

TRFP: 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.

TTE: Exención en la aportación, Tributación de los rendimientos y Tributación en la prestación

TC: Tribunal Constitucional.

Vid.: Véase.

II. INTRODUCCIÓN

1. Cuestión tratada en el Trabajo de Fin de Grado

El presente Trabajo de Fin de Grado viene a abordar la situación actual de la fiscalidad de los planes de pensiones en España como sistema de previsión social y la reforma que ha sufrido tras la aprobación de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

A la espera de nuevos cambios fiscales que con seguridad se derivarán del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española, presentado en abril de 2021 por el Gobierno ante las autoridades de la UE con el objetivo de recibir hasta 140.000 millones de euros en préstamos y subvenciones para impulsar y transformar la economía en los próximos cinco años, este TFG se centra en estudiar las modificaciones fiscales de los planes de pensiones, alentados por la Comisión del Pacto de Toledo. Además, se lleva a cabo una síntesis de la regulación jurídica del sistema vigente en el Reino Unido, en tanto el mismo es buen ejemplo de los cambios que pueden producirse en una futura reforma del sistema español.

2. Razón de la elección del tema y justificación de su interés

Los planes de pensiones han estado muy presentes en la economía española desde la aprobación de la Ley 8/1987, de 8 de junio, que los regula. De hecho, representan una pieza fundamental en el denominado Estado del Bienestar porque, como establece la propia Constitución en su artículo 50, «los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad». De este precepto se deriva el hecho de que todo aquel que haya trabajado y, por lo tanto, aportado regularmente a la Seguridad Social recibirá una compensación en el momento en el que se jubile. No obstante, esto no impide que los ciudadanos puedan acordar otras formas paralelas de ahorro a largo plazo para que en el momento de poner fin a la actividad laboral puedan acumularse a la pensión recibida. De hecho, no solo no se impide, sino que la normativa española

recoge diferentes sistemas de previsión social y estimula su uso mediante beneficios fiscales recogidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cuyo estudio será abordado en el presente trabajo¹.

El constante envejecimiento que la sociedad española viene experimentando durante las últimas décadas está debilitando el sistema de reparto inspirador de nuestro sistema de Seguridad Social. Esta preocupante realidad hace aún más necesaria la reflexión sobre el papel de los instrumentos de ahorro privado, como los planes de pensiones, para completar las pensiones públicas. Por ello, este TFG se centra en el análisis de su fiscalidad en tanto que el régimen tributario que se concede a las aportaciones y contribuciones a los planes de pensiones y sistemas alternativos es determinante para incentivar las aportaciones a estos sistemas.

La sorpresiva aparición de un virus en la ciudad china de Wuhan y su rápida propagación por todo el planeta, a principios del año 2020, ha vuelto a confirmar que vivimos en un mundo VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo), según el célebre acrónimo (Volatility, Uncertainty, Complexity y Ambiguity) acuñado por el ‘US Army War College’ para describir el mundo surgido tras la Guerra Fría. En este contexto de vulnerabilidad, parece obligado que las sociedades democráticas fortalezcan sus principales valores, como la justicia social, valor el cual está presente en el progresivo sistema fiscal español. No faltan herramientas con un sólido respaldo académico como la que enunció hace cincuenta años John Rawls, el gran filósofo político de la segunda

¹ En España, como en los principales países de su entorno, la dotación de recursos para hacer frente a las contingencias de jubilación, enfermedad, invalidez, viudedad y otras está anclada en tres pilares: El primer pilar es la Seguridad Social ya que el sistema público de pensiones está administrado por el Estado con el objetivo de garantizar la protección social ante determinadas contingencias (accidente, enfermedad, desempleo) o hitos laborales como la jubilación. Ello se basa en tres principios: reparto (las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones existentes en ese momento), proporcionalidad (la pensión será proporcional a las cantidades aportadas al sistema público de pensiones durante toda la vida laboral) y contribución (quien no haya contribuido con sus aportaciones, sólo tendrá derecho a la sanidad y a otras prestaciones no contributivas). El segundo pilar es la previsión en la empresa y se basa en los sistemas de pensiones promovidos por las empresas con el objetivo de fomentar el ahorro de sus empleados para su futura jubilación. Las aportaciones podrán realizarlas el empleador, el empleado o ambos y, a diferencia del primer pilar, se basa en un sistema de capitalización, en el que cada individuo cotiza para sí mismo a través de sus aportaciones o las de su empleador. El tercer pilar es la previsión individual, compuesto por los vehículos de ahorro que el individuo contrata por iniciativa propia con su entidad financiera o compañía de seguros o aquellos promovidos por una asociación (Planes Asociados). El esquema es similar al del segundo pilar, con un principio de capitalización por el que los partícipes realizan aportaciones periódicas que van generando unos derechos consolidados de los que se derivarán sus futuras prestaciones. *Vid. LASARTE ALVAREZ, J., Planes de pensiones. Reflexiones críticas sobre su régimen fiscal*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2021.

mitad del siglo XX. En su 'Teoría de la Justicia'² propuso un 'velo de ignorancia' como un hipotético escenario para promover la igualdad y la libertad: todos los individuos, en la posición original, deberíamos estar bajo este velo que nos impidiese saber el lugar que ocuparemos en la sociedad, así como cuál será nuestro punto de partida (rico o pobre, hombre o mujer, sano o enfermo, afortunado o desdichado). Esa incertidumbre nos haría más racionales y solidarios, nos predispondría a apoyar políticas e instituciones inclusivas que nos asegurasen a todos frente a las contingencias adversas.

3. Metodología seguida en el desarrollo del trabajo

Este TFG, como todo trabajo académico, se sustenta sobre los pilares del método científico y en concreto, al tratarse de un trabajo del área del Derecho Tributario, sobre las bases de la investigación científico-jurídica. En consecuencia, partimos de la legislación vigente y de su evolución para mostrar la situación actual de la fiscalidad de los planes de pensiones y de sus posibles cambios a corto plazo. Además la investigación se apoya en la doctrina habiéndose acudido a artículos en revistas científicas y monografías sobre esta materia.

² RAWLS, J., *Teoría de la Justicia*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2010.

III. ASPECTOS GENERALES DE LAS APORTACIONES A LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL EN EL IRPF

A la hora de analizar la fiscalidad de los planes de pensiones, consideramos necesario examinar, en primer lugar, los diferentes sistemas de previsión social que la legislación recoge en la vigente LIRPF.

En la actualidad, se halla vigente la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cual ha sufrido innumerables actualizaciones, la última publicada el 31 de diciembre de 2020. En ella se definen diversos sistemas de previsión social que conllevan la posibilidad de que el contribuyente se reduzca de la base imponible general determinadas cantidades hasta unos límites, aunque nunca dando lugar a una base liquidable negativa. De hecho, se prevé que las aportaciones que no produzcan reducciones en la base imponible de un determinado ejercicio puedan ser objeto de reducción en los siguientes cinco ejercicios. Esta medida supone un incentivo fiscal para realizar dichas aportaciones a los diferentes sistemas de previsión social, mediante un diferimiento en su tributación hasta la fecha en la que se cobren dichas cantidades, habitualmente cuando la persona ya se encuentra jubilada.

Siendo esto así, solo en el momento en que se produzca su cobro por parte de los titulares o beneficiarios de dichos sistemas se gravará la cantidad, bajo el IRPF y su tarifa progresiva aplicable a la renta general. Así, dichos rendimientos se califican como renta del trabajo en el art. 17.2 de la LIRPF. De este modo, tal cantidad se añadirá al tipo marginal del mismo en el momento de proceder al cobro, esperando que este sea menor al tipo marginal en el momento en el que se producen dichas aportaciones, lo cual tiene como objetivo que el impuesto a pagar sea menor que el que se debería pagar si no se producen las aportaciones. Diversos organismos internacionales³, en sus informes sobre la Hacienda pública española, observan que este beneficio fiscal discrimina a otras formas de ahorro tradicionales que no gozan de dicho diferimiento. De igual manera es fácil observar que unos elevados límites favorecen a aquellos contribuyentes que reciben rentas más elevadas, algo excepcional si se compara con los

³ GÓMEZ DE LA TORRE DEL ARCO, M., «Ventajas fiscales de las aportaciones y las prestaciones de los Planes de Pensiones y sistemas alternativos de previsión social», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núms. 259-280, 2015, pp. 262 y 263.

países de nuestro entorno europeo⁴. Por todo ello se ha producido la reciente reforma del régimen jurídico de la fiscalidad de los planes de pensiones, la cual será objeto de un estudio detallado más adelante.

En definitiva, en el momento presente el artículo 51 de la LIRPF prevé cinco sistemas de previsión social con el fin de estimular el ahorro a largo plazo y complementar las pensiones públicas, sobre los cuales se va a hacer una aproximación en los siguientes epígrafes, con la finalidad de analizar sus aspectos esenciales y sus diferencias.

1. Aportaciones y contribuciones a planes de pensiones

Comenzando por las aportaciones y contribuciones a planes de pensiones, se trata de uno de los sistemas de previsión social que, como se ha señalado, recoge la Ley del IPRF, en su artículo 51, otorgando un beneficio fiscal a aquellas personas físicas que hagan uso de este producto. En el presente epígrafe se va a realizar una aproximación a este sistema de previsión social, en especial su regulación normativa, para, posteriormente, repasar las particularidades de su fiscalidad.

En lo relativo a su regulación, esta se halla en el TRFP; no obstante, el aspecto fiscal objeto del presente trabajo, se halla regulado tanto en la ya nombrada Ley del IPRF como en el Reglamento de planes y fondos de pensiones que aprueba el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, los cuales han sido objeto de diversas modificaciones posteriormente menos la última de ellas que ha entrado en vigor en el presente año 2021.

En concreto, en el artículo 4.1 del TRFP se recogen las tres modalidades de planes pensiones:

- Sistema de empleo: corresponde a los planes cuyo promotor es una entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son los empleados de estas.
- Sistema asociado: lo forman los planes cuyo promotor o promotores son asociaciones o sindicatos, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados.

⁴ *Vid.* COMISIÓN DE EXPERTOS PARA LA REFORMA DEL SISTEMA TRIBUTARIO ESPAÑOL, *Informe*, Madrid, 2014, p. 137.

- Sistema individual: corresponde a planes cuyo promotor es una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas.

Así, los planes de pensiones han de constituirse en interés de los partícipes, que son siempre personas físicas, y de los posibles beneficiarios. Además, la ley establece que se constituyen sin personalidad jurídica.

Los fondos de pensiones, que al igual que los planes de pensiones carecen de personalidad jurídica, son constituidos para poder aportar un interés, y se conforman por las aportaciones que realizan los promotores y partícipes. De este modo, las rentas -ya sean positivas o negativas- que deriven de la actividad de los fondos formarán parte de los planes. Ahora bien, los patrimonios de los que se forman los planes de pensiones son exclusivos de sus partícipes, de acuerdo con su titularidad⁵.

Para que los planes de pensiones sean considerados como tal y, por lo tanto, puedan gozar de los beneficios fiscales que se les atribuye, es necesario que cumplan una serie de principios que enumera el TRFP en su artículo 5.1.

El primero de los cinco principios es el *principio de no discriminación*, por el cual, de acuerdo con el precepto anteriormente mencionado, es obligatorio garantizar el acceso a cualquier persona física a un plan de pensiones con la condición de partícipe, siempre y cuando esta reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor.

En segundo lugar, hallamos el *principio de capitalización*. Este principio rector de los planes de pensiones establece que estos han de instrumentarse mediante sistemas financieros y actuariales de capitalización. Por lo tanto, las prestaciones que se produzcan a los mismos se ajustarán al cálculo derivado de tales sistemas.

A continuación, se encuentra el *principio de irrevocabilidad*, que estipula que las aportaciones del promotor de los planes de pensiones tendrán el carácter de irrevocables, en definitiva, las aportaciones no podrán ser retiradas por el promotor y este no podrá desvincularse libre y unilateralmente.

⁵ REGISTRADORES DE ESPAÑA, *Boletín informativo tributario*, Núm. 247, septiembre 2020, p. 6.

En cuarto lugar, figura el *principio de atribución de derechos*, según el cual las aportaciones de los partícipes a los planes de pensiones determinan para los citados partícipes los derechos que se encuentra recogidos en el artículo 8 del TRFP.

El último de los principios que recoge el artículo 5.1 del TRFP es el *principio de integración obligatoria*. Mediante dicho principio deviene obligatoria la incorporación del plan de pensiones y por consiguiente las aportaciones al mismo del promotor y partícipes a un fondo de pensiones en los términos que el TRFP establece.

Finalizando con esta primera aproximación al concepto de plan de pensión es necesario hacer una breve mención a la inembargabilidad de este. Esta circunstancia aparece regulada en el artículo 10.6 del RPFP, indicándose que las prestaciones de los planes de pensiones han de ser abonadas al beneficiario previsto o designado, salvo que medie embargo, traba judicial o administrativa, en cuyo caso se estará a lo que disponga el mandamiento correspondiente.

De igual forma el artículo 22.7 del reglamento anteriormente mencionado establece que los derechos consolidados del partícipe en un plan de pensiones no pueden ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o puedan ser disponibles o efectivos. Es por ello por lo que cabe deducir, como así lo considera el TC, que no cabe embargo de los mismos hasta que se tenga derecho a la prestación o pueda hacerse efectivos o disponibles, y será entonces cuando la entidad financiera traspasara las cantidades estipuladas a quien proceda cumpliendo con la orden de embargo⁶.

En lo relativo a la fiscalidad del presente sistema de previsión social, está será tratada en los siguientes epígrafes; así con carácter general, las aportaciones que se realicen a los mismos supondrán una reducción en la base imponible del IRPF con el límite presente en el artículo 52 de la LIRPF, el cual es de 1000 euros o el 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. Dicho límite tiene en cuenta tanto los 2000 euros de aportación máxima

⁶ *Vid*, en materia de inembargabilidad, la Sentencia del Tribunal Constitucional 88/2009, de 20 de abril de 2009, la cual entiende que no pueden considerarse embargables los derechos consolidados, argumentando que el sacrificio de los acreedores es muy inferior a la amenaza que para la viabilidad y estabilidad financiera de los planes y fondos de pensiones representaría la embargabilidad de los derechos consolidados.

que puede realizar el partícipe y los 8000 euros que pueden provenir de contribuciones empresariales, aportaciones, estas últimas, las cuales tendrán la consideración de rendimientos del trabajo según dispone el artículo 17.1.e de la LIRPF. En el momento de percibir la prestación esta tendrá la consideración de rendimiento del trabajo, tal y como se establece en el artículo 17.2 de la LIRPF⁷.

2. Las aportaciones y contribuciones a mutualidades de previsión social

Tal y como se ha señalado previamente, las aportaciones y contribuciones a mutualidades de previsión social son uno de los sistemas que la LIRPF recoge, en su artículo 51.2, como sistemas de previsión social.

Las Entidades de Previsión Social estaban reguladas tradicionalmente por una normativa sectorial diferente del Régimen Jurídico de las Entidades Aseguradoras, como eran la Ley de 6 de diciembre de 1941 y el Reglamento de 26 de mayo de 1943. Posteriormente, se redactó el Reglamento de Entidades de Previsión Social aprobado por Real Decreto 2615/1985, de 4 de diciembre, el cual sería desarrollado después por la Orden de 9 de abril de 1987. Finalmente, ya en este siglo, se aprobó un nuevo Reglamento de mutualidades de previsión social, mediante el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, norma esta que sigue vigente en la actualidad.

Uno de los principios básicos de la regulación reglamentaria, ya establecido en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, es el carácter voluntario, independiente y complementario a la Seguridad Social de este instrumento de previsión social, sin perjuicio de que, en los supuestos previstos en la disposición adicional decimoquinta de la Ley, se establezca la posibilidad de acudir a las mutualidades de previsión social que tengan establecidas los colegios profesionales como alternativas al régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos⁸.

⁷ Además si las aportaciones fueron realizadas con anterioridad a 2007 podrán gozar de la reducción del 40% siempre y cuando se cumplan los escenarios establecidos en la ley, los cuales se desarrollarán en el epígrafe que versa sobre la evolución del régimen fiscal.

⁸ Exposición de motivos del Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social.

En cuanto a la definición de este sistema, encontramos desarrollado su concepto en el artículo 2 de su reglamento regulador. En él se establece que: *«Las mutualidades de previsión social son entidades aseguradoras privadas sin ánimo de lucro que ejercen una modalidad aseguradora [...], mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras»*.

Una vez definido el concepto, cabe señalar las dos variantes de mutualidades de previsión social que se regulan en el Real Decreto 1430/2002, que se clasifican según el régimen de aportación: mutualidades de prima fija y mutualidades de prima variable. En cuanto a las primeras, son aquellas en las que la cobertura a los mutualistas de los riesgos asegurados tiene lugar mediante una prima fija, pagadera al comienzo del período de riesgo. Por su parte, las mutualidades de prima variable son aquellas en las cuales la cobertura a los mutualistas de los riesgos asegurados tiene lugar por cuenta común mediante el cobro de derramas con posterioridad a los siniestros⁹.

En lo relativo a la fiscalidad de las aportaciones a las mutualidades previsión social, hay que acudir a los artículos 30, 51 y a la Disposición Adicional novena de la LIRPF. En resumen, el artículo 30.2.1.º de dicha norma establece que tendrán la consideración de gasto deducible las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro, concertados con mutualidades de previsión social por profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando, a efectos de dar cumplimiento a la obligación prevista en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social mencionado en la parte que tenga por objeto la cobertura de contingencias atendidas por dicho régimen especial, con el límite de la cuota máxima por contingencias comunes que esté establecida, en cada ejercicio económico, en el citado régimen especial.

Seguidamente, especial interés presenta el artículo 51.2 de la LIRPF, ya que permite la deducción en la base imponible de las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social que sean realizadas por

⁹ Artículo 7 del Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social.

profesionales no integrados en la Seguridad Social, por profesionales o empresarios individuales integrados en la Seguridad Social o bien por trabajadores por cuenta ajena o socios trabajadores.

En último lugar, cabe señalar la ya mencionada Disposición Adicional novena de la LIRPF; en ella se establece un último supuesto en el que las aportaciones a las mutualidades de previsión social constituyen una reducción de la base imponible. Estas aportaciones deducibles serán las aportaciones a mutualidades de previsión social que tengan constituidos los correspondientes colegios profesionales realizadas por mutualistas colegiados que sean trabajadores por cuenta ajena, por sus cónyuges y familiares consanguíneos en primer grado, así como por los trabajadores de las citadas mutualidades¹⁰.

Por fin, hay que señalar, además, el hecho de que estas aportaciones que son motivo de deducción en la base imponible del Impuesto, han de tener como objeto la cobertura de las contingencias previstas en el artículo 8.6 del Texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones¹¹.

Por fin las prestaciones derivadas de las mutualidades de previsión social tendrán la consideración de rendimientos del trabajo, de acuerdo con el artículo 17.2.a de la LIRPF, a efectos de su posterior tributación.

3. Las primas satisfechas a los planes de previsión asegurados

Tal y como se ha señalado previamente, las primas satisfechas a los planes de previsión asegurados son uno de los sistemas que la LIRPF recoge como sistemas de previsión sociales en su artículo 51.3 y en el artículo 49 del RIRPF aprobado por Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo. Esta figura ha sido incorporada en la ley citada, y su

¹⁰ ASUNCIÓN RANCAÑO MARTÍN, M., MONCHÓN LÓPEZ, L y ALMAGRO MARTÍN, C., *La fiscalidad de los sistemas de ahorro-previsión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 400.

¹¹ Las contingencias previstas en el artículo 8.6 del TRFP son: la jubilación, la incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez, determinadas conforme al Régimen correspondiente de Seguridad Social, la muerte del partícipe o beneficiario y la dependencia severa o gran dependencia del partícipe, regulada en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

naturaleza es la de un contrato de seguro, aunque en ciertos aspectos se rige por la normativa de los planes de pensiones.

Así los planes de previsión asegurados pueden cubrir únicamente las contingencias detalladas en el artículo 8.6 del TRFP, mientras que la disposición de los mismos de manera anticipada solo está contemplada en caso de enfermedad grave y desempleo de larga duración. Esta situación, poco estimulante para su uso, derivó en que el legislador les otorgase, a las prestaciones y aportaciones a este sistema, el mismo tratamiento fiscal que a las prestaciones derivadas de planes de pensiones¹², por lo que nos remitimos al análisis que de ello se ha efectuado en el epígrafe precedente. Además las prestaciones obtenidas de los planes de previsión asegurados tendrán la consideración de rendimientos del trabajo, según aparece establecido en el artículo 17.2.a de la LIRPF, a efectos de su posterior tributación.

4. Las aportaciones realizadas por los trabajadores a los planes de previsión social empresarial

Continuando con la enumeración de los sistemas de previsión social que contemplamos en nuestra regulación, la LIRPF recoge los planes de previsión social empresarial, en su artículo 51.4, desarrollándose en la Disposición Adicional primera del TRLPFP, que fue modificada por el artículo primero del Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros.

La regulación de estas aportaciones resulta semejante a lo mencionado en los planes de previsión asegurados, ya que pueden cubrir únicamente las contingencias detalladas en el artículo 8.6 del TRLPFP, mientras que la disposición de los mismos de manera anticipada solo está contemplada en caso de enfermedad grave, desempleo de larga

¹² ASUNCIÓN RANCAÑO MARTÍN, M., MONCHÓN LÓPEZ, L y ALMAGRO MARTÍN, C., *op. cit.*, p. 400.

duración y fallecimiento. En lo relativo al régimen fiscal otorgado, este es idéntico al régimen de los planes de pensiones y utilidades de previsión social¹³.

De igual manera que con los sistemas ya mencionados, las prestaciones derivadas de los planes de previsión social empresarial tendrán también la consideración de rendimientos del trabajo a efectos de su posterior tributación de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.2.a de la LIRPF.

5. Las primas satisfechas a los seguros privados que cubran exclusivamente el riesgo de dependencia severa o de gran dependencia

Finalmente, las primas satisfechas a los seguros privados son otro de los sistemas que la LIRPF recoge como sistemas de previsión social en su artículo 51.5, modificado recientemente por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

En primer lugar, cabe delimitar el concepto de seguro privado, el cual puede entenderse como aquel contrato por el que una persona (asegurador) se obliga, a cambio de una prestación pecuniaria (prima), a indemnizar a otra (asegurado), dentro de los límites convenidos, los daños sufridos por la realización de un evento incierto¹⁴. No obstante, y en lo que afecta a su fiscalidad, cabe destacar que solo podrán ser objeto de reducción aquellas primas satisfechas a los seguros privados que cubran exclusivamente el riesgo de dependencia severa o de gran dependencia conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia cómo así se indica en el primer párrafo del artículo 51.5 de la LIRPF.

¹³ ASUNCIÓN RANCAÑO MARTÍN, M., MONCHÓN LÓPEZ, L y ALMAGRO MARTÍN, C., *op. cit.*, p. 400.

¹⁴ URÍA MENÉNDEZ, A. y ALONSO SOTO, R., en AAVV, *Curso de Derecho Mercantil, Volumen II: La contratación mercantil. Derecho de los valores. Derecho concursal. Derecho de la navegación*, Civitas, Madrid, 2001, p. 579.

IV. PANORAMA DE LA FISCALIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE AHORRO PARA LA JUBILACIÓN EN LA LIRFP

Una vez puestos de relieve los distintos sistemas de previsión social previstos en la LIRPF, es preciso pasar a abordar la fiscalidad de los planes de pensiones, para lo cual se efectúa una alusión general a la tributación de los diversos instrumentos de ahorro para la jubilación.

Así, para abordar la fiscalidad actual de los planes de pensiones es preciso acudir, en primer lugar, a la regulación prevista en el IRPF, norma en la que se regula la fiscalidad de los instrumentos de ahorro para la jubilación en atención a su naturaleza. A continuación, nos centraremos en la fiscalidad existente en el Impuesto sobre Sociedades para las personas jurídicas.

En términos generales, para presentar la fiscalidad de los instrumentos de ahorro, cabe agrupar los productos individuales de ahorro para la jubilación en cuatro conjuntos: en primer lugar, Planes de Pensiones, Mutualidades de previsión social, Planes de previsión asegurados, Planes de previsión social empresarial y Entidades de Previsión Social Voluntaria; en segundo término, Planes Individuales de Ahorro Sistemático y Planes de Ahorro a Largo Plazo; en tercer lugar, Seguros y Unit linked; y, por último, rentas vitalicias.

Comenzando por el objeto central de este Trabajo de Fin de Grado -los Planes de Pensiones, Mutualidades de previsión social, Planes de previsión asegurados, Planes de previsión social empresarial y Entidades de Previsión Social Voluntaria-, estos productos, como hemos visto anteriormente, siguen el modelo de tributación denominado Exención-Exención-Tributación (EET) en la medida en que 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 mismos¹⁵. Dentro de este marco general, es potestad de los gobiernos el reducir o ampliar los límites máximos de deducciones fiscales. De hecho, 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.

A estos efectos, hasta el 31 de diciembre de 2020, el límite conjunto de reducciones por un mismo contribuyente, en territorio común, por todas las aportaciones a los sistemas de previsión social (planes de pensiones individuales, planes de previsión asegurados, planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social) era el montante menor entre 8.000 euros anuales o el 30% de los rendimientos netos de trabajo y de actividades económicas según el art. 52 de la LIRPF. Además, los contribuyentes cuyo cónyuge no obtuviese rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtuviera en cuantía inferior a 8.000 euros anuales, podrían reducir en la base imponible las aportaciones realizadas a los sistemas de previsión social previstos en este artículo de los que sea partícipe, mutualista o titular dicho cónyuge, con el límite máximo de 2.500 euros anuales. En el art. 51 del RIRPF se determinan los plazos y condiciones para poder trasladar dichas cantidades no reducidas a ejercicios posteriores.

Algo que se encontraba ya establecido con anterioridad y sigue intacto en la actualidad es la calificación como rendimiento del trabajo, tanto de «Las contribuciones o aportaciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones previstos en el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, o por las empresas promotoras previstas en la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo», así como de «Las contribuciones o aportaciones satisfechas por los empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones en los términos

¹⁵ El sistema EET (Exención de la aportación, Exención de los rendimientos del Fondo de Pensiones y Tributación de las prestaciones) se basa en que 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 aplicado es el TTE (Exención en la aportación, Tributación de los rendimientos y Tributación en la prestación).

previstos por la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo, cuando aquellas sean imputadas a las personas a quienes se vinculen las prestaciones» según establece el artículo 17.1 de la LIRPF. Ahora bien, tales contribuciones gozan de un beneficio fiscal, dado que reducen la base imponible del contribuyente, tal y como establece el artículo 51 de la LIRPF, con el límite anteriormente mencionado, recogido en el artículo 52 de la LIRPF.

De igual manera cabe recordar que las prestaciones percibidas se consideraran renta del trabajo según el artículo 17.2 de la LIRPF.

Mención especial merecen los autónomos, para los que, como ya hemos reseñado, el artículo 30.2.1.º de la LIRPF establece que tendrán la consideración de gasto deducible las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro, concertados con mutualidades de previsión social por profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia, cuando, a efectos de dar cumplimiento a la obligación prevista en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social mencionado en la parte que tenga por objeto la cobertura de contingencias atendidas por dicho régimen especial, con el límite de la cuota máxima por contingencias comunes que esté establecida, en cada ejercicio económico, en el citado régimen especial. El artículo 51.2 de la LIRPF permite la deducción en la base imponible de las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social que sean realizadas por profesionales no integrados en la Seguridad Social, por profesionales o empresarios individuales integrados en la Seguridad Social o bien por trabajadores por cuenta ajena o socios trabajadores. Por último, la ya mencionada Disposición Adicional novena de la LIRPF establece que las aportaciones a las mutualidades de previsión social que tengan establecidas los correspondientes colegios profesionales constituyen una reducción de la base imponible cuando correspondan a mutualistas colegiados que

sean trabajadores por cuenta ajena, por sus cónyuges y familiares consanguíneos en primer grado, así como por los trabajadores de las citadas mutualidades¹⁶.

En cuanto a los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS) y Planes de Ahorro a Largo Plazo (PALAP), desde el punto de vista fiscal, las aportaciones a los mismos no se reducen de la base imponible del IRPF ya que siguen un modelo Tributación-Tributación-Exención (TTE). A estos efectos, los rendimientos generados desde la contratación hasta el cobro de la renta vitalicia se declaran exentos de tributación como rendimientos del capital mobiliario. Por tanto, 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 del 19% o 21%, 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 esta, que depende de la edad en el momento de constituirse la renta.

A su vez, 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. 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 recogido en la disposición adicional tercera de la LIRPF, este límite máximo de aportación anual es de 8.000 euros y un límite total al producto 240.000 euros.

Por otro lado, existen los Seguros y Unit linked (seguros vinculados a una cartera de fondos de inversión), que también se someten a una tributación tipo Tributación-Tributación-Exención (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 de acuerdo con el artículo 25 de la LIRPF, el cual se integrará en la base imponible del ahorro.

¹⁶ ASUNCIÓN RANCAÑO MARTÍN, M., MONCHÓN LÓPEZ, L y ALMAGRO MARTÍN, C., *La fiscalidad de los sistemas de ahorro-previsión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 400.

Por último, DOMÍNGUEZ FABIÁN se refiere a la exención por reinversión en rentas vitalicias. En concreto, según el art. 38.3 LIRPF, 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. Ahora bien, el importe máximo destinado a constituir la renta vitalicia ha de ser de 240.000 euros. Junto a ello, 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 5% respecto del año anterior.

Respecto a la fiscalidad en el ámbito empresarial, se han ido reduciendo progresivamente los beneficios en el Impuesto sobre Sociedades para que el empresario retribuya a sus trabajadores ingresando parte de su salario en un plan de empleo y recibiendo ventajas fiscales. Por ejemplo, la deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades fue eliminada en 2011¹⁷, pero se mantiene, en cambio, la reducción en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades. A estos efectos, las aportaciones a planes de previsión, hasta el límite financiero, son totalmente deducibles en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades (art. 14.2 LIS)¹⁸.

Por otro lado, cabe señalar que hasta el año 2014, las aportaciones del empresario a un plan de previsión a favor del trabajador no se encontraban sujetas a cotización a la Seguridad Social, lo que suponía una disminución de costes sociales para la empresa, y con ello un estímulo a la contratación. Sin embargo, a partir de 2014 las aportaciones a los planes de pensiones están sujetas a cotización a la Seguridad Social tal y como se establece en el art. 147.1 de la LGSS y art. 23.1 de Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, con lo cual queda eliminado el incentivo para el promotor.

¹⁷ La Ley 25/2006 estableció su eliminación paulatina, dejando de ser aplicable a partir de 2011.

¹⁸ Vid: SANZ SANZ, J. F. y ROMERO JORDÁN, D., «Los gastos fiscales de los principales impuestos españoles», en *Cuadernos de Información económica Funcas* [en línea], núm. 279, 2020 [consulta: 20 abril 2021]. Disponible en: <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2020/11/Jos%C3%A9-Felix-y-desiderio.pdf>

Por fin, y en cuanto a los empleados del sector público, los Presupuestos Generales del Estado con anterioridad al 2011 recogían una aportación anual a la previsión social complementaria de dichos trabajadores del 0,5% de la masa salarial. No obstante, el Real Decreto-Ley 20/2011 señalaba, 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 y esta prohibición se mantuvo hasta el año 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% de la masa salarial para la aportación a planes de pensiones.

V. LA REFORMA DE LA FISCALIDAD DE LOS PLANES DE PENSIONES: NUEVA REGULACIÓN DE 2021

El régimen tributario que se concede a las aportaciones y contribuciones a los planes de pensiones y sistemas alternativos es determinante para incentivar las aportaciones a estos sistemas de previsión social. Sobre esta base teórica de que el instrumento tradicional para estimular el ahorro previsional es el incentivo fiscal, vamos a ver ahora cómo ha sido la última evolución de los incentivos fiscales hacia la previsión social.

1. Régimen fiscal vigente hasta el 31 de diciembre de 2020

En España existe, como hemos visto en epígrafes anteriores, un elevado número de instrumentos de ahorro para la jubilación¹⁹. Esta diversidad tiene su paralelismo en el ámbito fiscal, puesto que el tratamiento impositivo no es igual para todos los productos. Es más, en comparación con el entorno europeo, el caso español registra una pluralidad añadida a causa de que la tributación difiere en función del territorio de residencia del

¹⁹ FUENTES, I., «Evolución reciente de los planes y fondos de pensiones en España», *Boletín Económico del Banco de España* [en línea], 2016 [consulta: 12 abril 2021].

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 Navarra²⁰.

Sea como fuere, resulta necesario comenzar haciendo mención de la evolución que han sufrido y para ello hay que mencionar a la primigenia norma de la Ley del IRPF, la Ley 50/1977, de 14 de noviembre, sobre medidas urgentes de reforma fiscal, derivada de los Pactos de la Moncloa de 1977, en cuya primera redacción no se hacía mención alguna acerca de esta materia. Así, no fue hasta 1987 cuando se aprobó la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, primera norma esta que recogía diferentes sistemas de previsión social que conllevarían una deducción en el IRPF²¹²². Mas no será hasta 1992 cuando se instaure en España un beneficio fiscal a las aportaciones a los planes de pensiones similar al que se encuentra hoy vigente, que se recogía en la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en su artículo 71²³.

Otro cambio importante se produjo en 2007, mediante la 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. Así, en la actualidad, para analizar la fiscalidad de los planes de pensiones es preciso acudir al Título IV de la LIRPF, relativo a la base liquidable, en el

²⁰ COMISIÓN DE EXPERTOS PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE FINANCIACIÓN AUTONÓMICA, *Informe* [en línea], 2017 [consulta: 12 abril 2021]. Disponible en: https://www.hacienda.gob.es/CDI/sist%20financiacion%20y%20deuda/informaci%C3%B3n/informe_final_comisi%C3%B3n_reforma_sfa.pdf

Vid. ÁLVAREZ GARCÍA, S. y RUBIO GUERRERO, J. J., «¿Como evitar la doble imposición de la renta?», en *Pensiones del futuro* [en línea], Instituto Santa Lucía, 2019 [consulta: 20 abril 2021]. Disponible en: <https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2020/10/Pensiones-del-Futuro-Capitulo-11.pdf>

²¹ Dicha Ley establecía en su exposición de motivos: «Finalmente, el régimen fiscal previsto traslada el Impuesto sobre la Renta de los partícipes en los Planes de Pensiones al momento o período en que perciban las prestaciones correspondientes. Para ello se autoriza la deducción en el citado impuesto, de las aportaciones a los Planes realizadas por los partícipes o imputadas a ellos por la Entidad promotora, deducción que opera en la base imponible hasta determinados límites y en la cuota por el exceso si lo hubiere. Complementariamente, las prestaciones recibidas por los beneficiarios de los Planes deberán integrarse en sus respectivas bases imponibles».

²² Por primera vez se estableció en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones una reducción en la base imponible del impuesto, relativo a las aportaciones realizadas a sistemas de previsión, el límite de 750.000 pesetas para el conjunto de la unidad familiar.

²³ Dicha ley mantuvo el límite máximo de 750.000 pesetas combinado con el límite del 15 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo, empresariales y profesionales percibidos individualmente en el ejercicio.

cual encontramos posibles reducciones por atención a situaciones de dependencia y envejecimiento y, concretamente, reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social (artículo 51 LIRPF).

En concreto, el apartado primero afirma que podrán reducirse de la base imponible general las aportaciones y contribuciones a fondos de pensiones, desarrollándose esta regulación reglamentariamente mediante el RD 439/2007, de 30 de marzo²⁴.

En la redacción originaria de la Ley 35/2006, el límite de reducción era el menor de las dos cantidades que observaba el artículo 52: «El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. Este porcentaje será del 50 por 100 para contribuyentes mayores de 50 años» o «10.000 euros anuales. No obstante, en el caso de contribuyentes mayores de 50 años la cuantía anterior será de 12.500 euros.» Con posterioridad, este régimen ha sido objeto de distintos cambios, entre los que, cabe mencionar los introducidos a raíz de las modificaciones de 2013 y 2015, las cuales han disminuido paulatinamente el límite máximo de reducción por aportaciones a sistemas de previsión social hasta llegar a la situación actual.

Dicha Ley 35/2006 introdujo una modificación en cuanto a las prestaciones obtenidas, puesto que hasta la entrada en vigor de dicha norma en 2007 las prestaciones solo tributaban un 60%, reduciendo por tanto un 40% de las mismas²⁵. Es por ello que en dicha norma en su disposición transitoria duodécima estableció un régimen transitorio aplicable a los planes de pensiones, de mutualidades de previsión social y de planes de previsión asegurados -modificado, con posterioridad, en 2015-. En él se establecían tres escenarios posibles para que las aportaciones anteriores a 2007 y que sean percibidas en forma de capital puedan verse reducidas en un 40%: en primer lugar contingencias que sucediesen con anterioridad a 2010, a las cuales se les podrá aplicar la reducción del 40% con fecha límite 31 de diciembre de 2018. En segundo lugar contingencias ocurridas entre 2011 y 2014, en dicho caso la reducción del 40% es aplicable si el rescate se

²⁴ Los artículos 49 a 51 de esta norma son los relativos a reducciones en la base imponible por aportaciones a sistemas de previsión social.

²⁵ Reducción prevista en el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas vigente a 31 de diciembre de 2006.

produce antes de la finalización del octavo año desde que ocurriese la contingencia. Y como ultimo escenario las contingencias ocurridas a partir del 1 de enero de 2015, las cuales gozarán de la reducción del 40 % si el rescate se produce en el ejercicio fiscal en el que ocurra la contingencia o en los dos siguientes.

Además, aparte de las modificaciones en el régimen general, se introdujeron reformas relativas a posibles aportaciones a favor del cónyuge, por deportistas o a favor de minusválidos. No obstante, su regulación y límites no van a ser objeto de estudio en el presente trabajo, que se centra en la evaluación de las aportaciones del régimen general.

Otra reforma fiscal de envergadura la proporciona el RD 62/2018, de 9 de febrero. Esta norma establece que las cantidades aportadas al plan y sus rendimientos se podrán rescatar a los diez años a partir de 2025. Hasta la entrada en vigor de dicha norma, solo se podían rescatar las aportaciones realizadas una vez cumplidas las contingencias que motivaron la creación del plan.

Por lo demás, la reforma más reciente es la relativa al límite máximo anual de las aportaciones al plan de pensiones. En este sentido, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 modifica el artículo 52.1 y la disposición adicional vigesimosexta de la LIRPF, como veremos más adelante con detenimiento.

2. Nueva regulación fiscal de los planes de pensiones desde el 1 de enero de 2021

Una vez puesta de relieve la evolución de la tributación de los planes de pensiones, es preciso analizar los importantes cambios que se han previsto a partir del año 2021. En concreto, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, recoge en el Título VI las referencias a la materia tributaria. Así, el artículo 62 establece nuevos límites de reducción en la base imponible de las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social. En concreto, se modifica los artículos 51 y 52 de la LIRPF, reduciéndose el límite de las aportaciones con derecho a deducción desde los 8.000 euros anteriores a los 2.000 euros actuales. Es decir, hasta ahora, como se ha señalado, el dinero que se aportaba al plan de pensiones

se podía minorar de la base imponible de IRPF con un límite máximo de 8.000 euros al año, mientras que, desde el 1 de enero de 2021, ese límite ha bajado a 2.000 euros.

La nueva norma reduce, pues, el atractivo fiscal de los planes de pensiones al limitar la cantidad máxima que se puede desgravar. Los beneficios de aportar al plan siguen ahí, pero su alcance será mucho menor; a su vez, estos límites también se aplican a los Planes de Previsión Asegurados o PPA, que son la alternativa del sector asegurador a los planes de pensiones, y se rigen por la misma regulación.

Siendo esto así, la nueva fiscalidad de los planes de pensiones reduce el máximo deducible de los planes privados, pero aumenta el de los planes de empleo. El nuevo límite de reducción de 2.000 euros podrá incrementarse en hasta 8.000 euros adicionales, llegando a una cantidad total de 10.000 euros, por contribuciones del empleador a favor del empleado a instrumentos de previsión social empresarial (planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social) tal y como recoge el artículo 52.1 de la LIRPF, tras la última modificación.

Ahora bien, en todo caso también tendría que cumplirse el límite que ya existía con anterioridad que, como máximo, tal cantidad sea el 30% de los rendimientos netos del trabajo. Así pues, sumando estos 8.000 euros opcionales, el límite máximo podrá alcanzar los 10.000 euros.

Junto a ello, las aportaciones a planes de pensiones a favor del cónyuge tienen un nuevo tope de 1.000 euros, el cual era de 2.500 hasta 2020, siempre que no obtenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtenga en cuantía inferior a 8.000 euros anuales.

En definitiva, la reforma consiste en un traspaso de ventajas de los planes individuales a los de empleo. Por tanto, desde 2021, quienes quieran aprovechar al máximo las ventajas de invertir en un plan, deberán hacerlo a través del de la empresa, si es que cuenta con uno²⁶.

²⁶ ALBA, C., «El sector financiero ve “inviabile” que el Gobierno rasque ingresos de los incentivos al ahorro», en *Actualidad Gestha* [en línea], 2020 [consulta: 2 abril 2021]. Disponible en: <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=711>

Las modificaciones que se introducen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 afectan de forma directa a la desgravación de los planes de pensiones y, de forma indirecta, a su rescate, en este caso a través de la subida del IRPF. Como se ha puesto de relieve con anterioridad, a diferencia de los fondos de inversión, los planes de pensiones tributan en la renta como parte de los rendimientos de trabajo. Es por ello que, como la LPGE también incluye cambios en la escala de gravamen del IRPF con un nuevo tramo máximo al 47% (para las rentas superiores a 300.000 euros) frente al 45% que se aplicaba hasta el año 2020²⁷, un contribuyente puede acabar pagando más impuestos al rescatarlo, en aquellos casos en que su base imponible supere esa cantidad en el momento del rescate.

Se trata de un relevante cambio fiscal, al margen de que, como advierte MENÉNDEZ MORENO²⁸, está incluido dentro de una ley de Presupuestos Generales del Estado con un amplio y disperso elenco de novedades tributarias que dan la razón a los que consideran que «nuestro ordenamiento tributario es un “*genuino totum revolutum*”».

Sea como fuere, el Gobierno justifica la reforma de la fiscalidad de las pensiones privadas, incluida en la Ley de Presupuestos Generales de Estado para 2021, basándose tanto en el escaso desarrollo de los planes de pensiones de empleo como en la regresividad y en el coste del sistema actual de incentivo a los planes individuales²⁹.

²⁷ El porcentaje final que se paga por IRPF se divide, en realidad, en dos tramos: el estatal, que va a parar al Gobierno, y el autonómico, que reciben las comunidades autónomas. Para las rentas superiores a 300.000 euros, el tramo estatal ha pasado del 22,5% al 24,5%. En cuanto al tramo autonómico, depende de la escala que apruebe la comunidad autónoma en que se tenga que declarar. El nuevo máximo del 47% es el resultado de sumar el 24.5% estatal y el 22,5% que se aplica a los contribuyentes por IRPF que no residen en España. No obstante, los contribuyentes que residen en España deberán sustituir este último porcentaje por el que corresponda en la escala que haya aprobado la comunidad autónoma en la que tenga que declarar.

²⁸ MENÉNDEZ MORENO, A., «Un genuino totum revolutum. A propósito de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021», en *Revista Quincena Fiscal* [en línea], 2021.

²⁹ «Escrivá: “Queremos que los planes de pensiones de empleo lleguen a la mitad de los trabajadores”», *Cinco Días* [en línea], 2020 [consulta: 2 abril 2021]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/11/10/fondos_y_planes/1605003196_057876.html

Así, el objetivo del Ejecutivo es incentivar el ahorro e inversión para la jubilación a través de fondos de empleo y no a través de los fondos privados de pensiones³⁰.

En este sentido, el informe «Situación de las pensiones en España. Impacto de la Covid-19 en las pensiones», elaborado por KPMG Abogados³² pone de manifiesto que el 87% de las empresas encuestadas estaría dispuesta a realizar aportaciones a los planes de pensiones de sus empleados con el objetivo de destinarlo a su ahorro para la jubilación, aunque el 63% considera que actualmente no se dan las condiciones económicas para realizarlas. En cuanto a los desembolsos que realizarían a favor de sus empleados, el 43% de las empresas afirma que estaría dispuesta a hacer una aportación equivalente a un 2% del salario, mientras que el 29% de las compañías aumentaría esta disposición hasta una cuantía igual que el 4% del sueldo.

Con esta reforma de los planes de pensiones se pretende que los planes de empleo ganen peso entre las herramientas para planificar la jubilación, en detrimento de los planes individuales. Las dos vías recogidas en la LPGE para lograrlo son, primero, la de los cambios en la fiscalidad de los planes de pensiones, que priman la inversión en planes de empleo frente a planes individuales; y, segundo, la creación de un fondo público de pensiones articulado a través de planes de empleo de aportación definida.

El Gobierno sigue así la senda abierta por la Comisión del Pacto de Toledo para hacer frente al envejecimiento demográfico de España y la «ineficiencia» de los planes de pensiones individuales³³. El Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, de octubre de 2020, contiene una serie de recomendaciones que pretenden funcionar como

³⁰ INVERCO, *Las instituciones de inversión colectiva y los fondos de pensiones, Informe 2020 y perspectivas 2021* [en línea], 2021 [consulta: 14 abril 2021]. Disponible en: <http://www.inverco.es/archivosdb/ahorro-financiero-de-las-familias-iics-y-fp-2020.pdf>

³¹ Actualmente apenas un 13% de los trabajadores españoles cuenta con un plan de empleo, según los datos de Inverco, la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones

³² KPMG, *Situación de las pensiones en España. Edición 2020. Impacto de la COVID-19 en las pensiones* [en línea], 2020 [consulta: 2 abril 2021]. Disponible en: <https://home.kpmg/es/es/home/tendencias/2020/11/situacion-pensiones-espana-2020.html>

³³ Comparecencia del ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, en la Comisión para la Evaluación y Seguimiento de los Acuerdos del Pacto de Toledo, en el Congreso de los Diputados, 2021 [consulta: 29 abril 2021]. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2021/120421-jubilacion.aspx>

guía para la futura reforma del sistema público de pensiones, haciendo referencia la recomendación número 16 a incentivar los planes de pensiones de empleo³⁴.

También el Banco de España se ha decantado por revisar los beneficios fiscales de los planes individuales³⁵, por favorecer casi en exclusiva a las rentas más altas³⁶. En lo que no coincide el Banco de España con el Gobierno es en la apuesta por impulsar los planes privados de empresa en la próxima reforma de las pensiones, en tanto que para el órgano supervisor, la situación macroeconómica generada por la pandemia de la

³⁴ Se denomina Pacto de Toledo a la aprobación por el pleno del Congreso de los Diputados de España, durante la sesión del 6 de abril de 1995, del documento referente al «Análisis de los problemas estructurales del sistema de Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse». Posteriormente, se creó una Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, que se reúne cada cinco años para estudiar la evolución del sistema de pensiones y de las propuestas de recomendaciones para mejorar este sistema. Tras más de cuatro años de reuniones, dicha Comisión cerró en noviembre de 2020 su informe para la reforma del sistema público de pensiones. El documento fue elevado al Pleno del Congreso de los Diputados. Aunque descarta el cambio hacia un modelo de capitalización, sí apuesta por sistemas de previsión complementarios, especialmente los planes de pensiones de empleo (PPE) a través de la negociación colectiva (recomendación 16). Ver: BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo* [en línea], 2020 [consulta: 2 abril 2021]. Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF

³⁵ RODRÍGUEZ DE PAZ, A., «El Banco de España ve “complicado” impulsar planes de pensiones de empresa», *La Vanguardia* [en línea], 2020 [consulta: 2 abril 2021]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200922/483616440602/banco-espana-ve-complicado-impulsar-planes-pensiones-empresa.html>

³⁶ En un artículo, el gobernador del Banco de España, Pablo Hernández de Cos, afirma que «A partir de las conclusiones del informe elaborado por la AIREF sobre la deducción fiscal a las aportaciones en fondos de pensiones en España, y a la luz de la evidencia disponible a escala internacional sobre esquemas alternativos, parece razonable estudiar una revisión del esquema español, con el objetivo de reducir su coste fiscal y aumentar su eficacia en términos de acumulación de ahorro complementario para la jubilación». En concreto, el máximo responsable de dicha entidad propone que se atienda a la vivienda como un componente habitual de las carteras de los hogares que puede ayudar a proporcionar una renta complementaria: «En este contexto, puede resultar interesante evaluar el potencial de algunos instrumentos financieros que permitan extraer liquidez de estos activos relativamente ilíquidos». *Vid:* HERNÁNDEZ DE COS, P., «El sistema de pensiones en España: una actualización tras el impacto de la pandemia contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo», en *Documentos ocasionales. Banco de España* [en línea], núm. 2106, 2021 [consulta: 21 abril 2021]. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2106.pdf>

*covid-19*³⁷ no invita a introducir este tipo de cambios en el ahorro privado a largo plazo para complementar la jubilación³⁸.

Sea como fuere, del citado informe de AIREF se extraen varias conclusiones. En primer lugar, que 2,5 millones de declarantes desgravaron sus aportaciones a planes de pensiones en 2016, de los cuales el 37% se encontraba en el decil superior de la distribución de la renta, lo que sugeriría que el tratamiento fiscal de los planes de pensiones tiene efectos regresivos. En segundo término, estas aportaciones suponen un coste fiscal estimado de 450 millones de euros, una vez que se tiene en cuenta el diferimiento fiscal, es decir, teniendo en cuenta lo que tributarán las aportaciones una vez percibidas en forma de renta, tras la jubilación. En tercer lugar, pese a este coste fiscal, los fondos de pensiones suponen una parte reducida de la riqueza de los hogares (entre quienes los poseen, a los 64 años es, de media, de 20.000 euros), en parte como consecuencia de las elevadas comisiones aplicadas al producto. En consecuencia, el citado organismo ha afirmado que, «respecto a la reducción por aportaciones a sistemas de previsión social en el IRPF, (...) el beneficio fiscal no consigue el objetivo de incentivar el ahorro a largo plazo y plantea su reformulación completa, de manera coherente con las recomendaciones que se acuerden en el Pacto de Toledo sobre ahorro complementario a largo plazo»³⁹.

Por otro lado, entre las voces críticas con la drástica reducción de los topes máximos de desgravación fiscal para los planes privados figuran el sector financiero y las patronales

³⁷ Entre la amplia nómina de estudios sobre el impacto de la pandemia de la covid-19 en las pensiones españolas, puede verse:

HERNÁNDEZ DE COS, P., *Comparecencia ante la Comisión de Presupuestos del Congreso de los Diputados, el 4 de noviembre de 2020* [en línea], 2020 [consulta: 21 abril 2021]. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2104.pdf>

FEHER, C. y BIDEGAIN, I., «Los planes de pensiones en la crisis de la covid-19: Impacto y Consideraciones en materia de políticas», *Fondo Monetario Internacional, Serie especial sobre la covid-19* [en línea], 2020 [consulta: 21 abril 2021].

BANDRÉS MOLINÉ, E., «El presupuesto de la Seguridad Social de 2021», *Cuadernos de Información Económica de Funcas*, núm. 280, [en línea], 2021 [consulta: 21 abril 2021]. Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/el-presupuesto-de-la-seguridad-social-de-2021/>

³⁸ RODRÍGUEZ DE PAZ, A., «El Banco de España ve “complicado” impulsar planes forzosa... *op. cit.*

³⁹ AIREF, *La Airef resalta el coste de oportunidad que suponen los beneficios fiscales y la importancia de garantizar su eficacia* [en línea], 22 julio 2020, [consulta: 3 abril 2021]. Disponible en: <https://www.airef.es/es/noticias/la-airef-resalta-el-coste-de-oportunidad-que-suponen-los-beneficios-fiscales-y-la-importancia-de-garantizar-su-eficacia/>

de inversión y del sector asegurador⁴⁰. En este sentido, argumentan que los planes de pensiones individuales se han desarrollado en España más que los planes colectivos de empresas y que en total, el ahorro para la jubilación supone poco más del 15% del PIB (incluyendo algunos seguros para la jubilación), una cifra muy inferior a otros países de nuestro entorno⁴¹.

Al rechazo del nuevo límite fiscal esgrimido por un alto número de asociaciones empresariales y profesionales españolas, se suma un manifiesto firmado por catedráticos y profesores de una veintena de universidades⁴², quienes consideran que el impulso de los sistemas de pensiones en el ámbito empresarial «no debe realizarse reduciendo drásticamente la capacidad de los particulares de destinar su ahorro de forma voluntaria a reforzar su futura pensión». En concreto, se esgrimen distintas razones: pues consideran que el establecimiento de diferentes límites de aportación entre sistemas individuales y de empleo, relegando a los individuales que tendrían un límite notoriamente inferior, es discriminatorio para la gran mayoría de la población ocupada española - así según sus cálculos, afectaría especialmente a las más de 3,2 millones adheridos al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA); así como a los empleados por cuenta ajena, especialmente de las PYMES, en las que el ahorro colectivo apenas está presente (aproximadamente, 4,3 millones de trabajadores)-. En segundo termino se hace referencia a la cuantía insuficiente de ahorro que se podría

⁴⁰ «Escrivá: “Queremos que los planes de pensiones de empleo lleguen... *op. cit.*»

⁴¹ La asociación de gestoras de fondos de inversión y planes de pensiones (Inverco) considera que la decisión de bajar el límite de aportación de 8.000 euros anuales a solo 2.000 euros «es muy mala noticia», puesto que hasta que no se implante una alternativa, «no se puede dejar a millones de trabajadores sin un instrumento efectivo para ahorrar para la jubilación». En la misma línea se ha pronunciado la patronal aseguradora Unespa: «Se trata de un latigazo fiscal, de un hachazo fiscal sobre los planes de pensiones individuales, que solo tiene un objetivo a corto plazo, un objetivo puramente recaudatorio, y que no se compagina con lo que supuestamente busca el ministerio, que es fomentar el ahorro a largo plazo». *Vid.* INVERCO, Las instituciones de inversión colectiva y los fondos de pensiones, *Informe 2020 y perspectivas 2021* [en línea], *op. cit.*

Al cierre de 2020, según datos de Inverco, los Fondos de Pensiones alcanzaron en España un nuevo récord histórico de patrimonio y cerraron el año con un volumen de activos de 118.523 millones de euros, lo que supone 2.104 millones más que en 2019 (1,8% de crecimiento en el año). El patrimonio en el Sistema Individual cerró el año en los 82.014 millones de euros (2,7% de incremento anual), mientras que el Sistema de Empleo disminuyó hasta los 35.681 millones (un 0,1% menos que en 2019).

⁴² El manifiesto se puede consultar en <https://www.muyssegura.com/manifiesto-de-21-academicos-en-defensa-del-ahorro-individual-para-la-jubilacion/>
Vid. TAHIRI, J., «Limitar más las aportaciones a planes de pensiones castiga a 7 millones de empleados», *ABC* [en línea], 1 de diciembre de 2020 [consulta: 1 abril 2021]. Disponible en: https://www.abc.es/economia/abci-catedraticos-universitarios-avisar-modificar-fiscalidad-planes-pensiones-perjudicara-43-millones-trabajadores-202011301413_noticia.html

acumular dentro del sistema individual con los nuevos límites propuestos. En tercer lugar se indica el problema de la irregularidad de los ingresos del trabajo. Y en cuarto lugar, que en porque en todos los países de la Unión Europea y de la OCDE existen estímulos fiscales al ahorro e incentivos fiscales adicionales para la promoción y desarrollo de sistemas de previsión social, tanto empresariales como individuales. Finalmente, en quinto lugar, porque se añade que toda medida destinada a reducir ahora las deducciones fiscales por aportaciones derivará en una reducción de los ingresos fiscales del Estado en el medio y largo plazo⁴³.

En consecuencia tras analizar la nueva regulación y tras observar las numerosas críticas y objeciones de núcleos importantes de la sociedad, considero que esta regulación es acertada en lo relativo a las aportaciones realizadas en el ámbito empresarial, mas entiendo que ello no justifica una disminución tan drástica del límite de reducción de las aportaciones de los particulares, lo cual perjudica a estos en su intención de reforzar su futura pensión.

3. Proyecto de creación, en 2021, de un fondo público de pensiones de empleo

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 establece, en la Disposición adicional cuadragésima, 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. El Ejecutivo se ha propuesto promover en 2021 unos planes de aportación definida y compartida entre la empresa y el trabajador, consistente en que cada mes la empresa invertiría en el plan de ahorro colectivo un tanto por ciento de la nómina de dicho empleado y una parte similar, que correría de su parte. El objetivo es que más de la mitad de los trabajadores españoles cuenten con uno, algo que ya sucede en algunos países de nuestro entorno, lo

⁴³ «Así queda la fiscalidad del ahorro-pensiones: daña a 7,5 millones de personas, según 21 catedráticos», *Ibercampus.es* [en línea], 20 de enero de 2021 [consulta: 1 abril 2021]. Disponible en: <https://www.ibercampus.es/asi-queda-la-fiscalidad-del-ahorropensiones-dana-a-75-millones-de-40406.htm>

que supone multiplicar por tres o cuatro la actual cobertura. Por tanto, este plan modificará a corto plazo la fiscalidad de los planes de pensiones⁴⁴.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 especifica, respecto a este proyecto, que podrán acogerse a estos fondos «los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones». También los planes de pensiones de la modalidad de empleo que no determinen un fondo de pensiones específico concreto, e «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». Es decir, se habilitarán instrumentos para que los trabajadores tengan la opción de migrar su plan individual al colectivo que les ofrezca su compañía dentro del nuevo fondo público, así como planes ya existentes de empresas que prefieran este plan estatal⁴⁵.

Por último, recoge la disposición adicional cuadragésima de la citada ley que «se regularán procedimientos simplificados para la integración de los planes de pensiones de empleo en los fondos de pensiones públicos de empleo» y «podrá preverse la integración de planes de pensiones asociados de trabajadores autónomos». De esta forma, se trata de dar cabida en estos planes a los trabajadores autónomos o de pequeñas

⁴⁴ Actualmente solo uno de cada seis trabajadores tiene este tipo de ahorro en España, frente a uno de cada dos en Alemania o Francia. El Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, ha hecho hincapié en que este fondo de promoción pública estará muy enfocado a autónomos, pymes y empleados públicos, que facilitará también la «adscripción automática» a un fondo de empleo «cuando un empleado empieza a trabajar en una empresa», así como la adscripción por defecto de los planes de empleo de las empresas al fondo de promoción pública. «La idea es ponerlo fácil para que haya una oferta competitiva de gestión privada, accesible y barata». CINCO DIAS, «Escrivá: “Queremos que los planes de pensiones de empleo lleguen a la mitad de los trabajadores”», *Cinco Días* [en línea], 11 noviembre de 2020 [consulta: 5 mayo 2021]. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/11/10/fondos_y_planes/1605003196_057876.html?id_externo_promo=enviar_email

⁴⁵ Por su parte, sobre el proceso de selección de las entidades gestora y depositaria, recogen las cuentas que «se hará a través de concurso competitivo abierto». Y estará regido por una comisión de control. Señala la Ley de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 que «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». Además, el Ministerio de Seguridad Social se guarda «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». Es decir, el Gobierno podrá marcar o modificar el camino del fondo de pensiones público.

y medianas empresas, que por su tamaño no tienen acceso a fondos privados como sí pueden hacer los de grandes empresas⁴⁶.

Se prevé pues que el Fondo Publico Público incluiría también a los autónomos que se inscribiesen voluntariamente a través de planes de pensiones asociados. Esto tendría como consecuencia que aquellos autónomos que aportasen al «Superfondo» pudieran beneficiarse de una deducción fiscal adicional de sus aportaciones, la cual podría alcanzar el límite de los 10.000 euros, es decir 8.000 euros adicionales al límite de 2.000 euros de aportación individual, siempre y cuando dicha cantidad no fuese superior al 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio, límites los cuales, como se ha detallado con anterioridad, se recogen en el artículo 52.1 de la LIRPF.

La titularidad de este gran fondo será, pues, pública pero su gestión será privada, aunque con un sistema de control definido. De esta forma, como hemos indicado, se sigue el camino marcado desde el inicio por el Pacto de Toledo que recomienda estimular el ahorro privado para complementar la pensión pública⁴⁷.

Lo cierto es que el nuevo fondo público de pensiones abre un nuevo escenario y genera numerosos interrogantes sobre su puesta en marcha. Por ejemplo, si finalmente se regulará a corto plazo una contribución adicional del Estado a favor de los trabajadores que sean inscritos en el «Superfondo» o en otros instrumentos de previsión empresarial

⁴⁶ En concreto, la Disposición adicional cuadragésima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 establece: «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».

⁴⁷ BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación... *op. cit.*

y que realicen aportaciones⁴⁸. Lo que sí parece evidente es que puede suponer un importante incentivo al ahorro teniendo como referencia otros modelos similares implantados en nuestros vecinos europeos, como el *Automatic Enrolment* de Reino Unido, sobre el cual se hace una breve referencia en el epígrafe posterior.

4. Novedades fiscales para los planes de pensiones apuntadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

El Consejo de Ministros aprobó, el 27 de abril de 2021, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española, que envió a Bruselas para su evaluación tras haber sido presentado por el presidente del Gobierno, el 14 de abril, en el Congreso de los Diputados. En este documento, al margen de la polémica supresión de la ayuda fiscal a dos millones de hogares que presentan la declaración conjunta en el IRPF⁴⁹ y de otras novedades tributarias de calado⁵⁰, se anuncia una reforma fiscal y también del sistema de pensiones que, con seguridad, afectarán a los planes de pensiones.

Debido a que estas futuras reformas se encontraban en debate en la mesa de diálogo social con patronal y sindicatos, en materia de pensiones el Gobierno envió a Bruselas nueve medidas relacionadas con la «sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el Marco del Pacto de Toledo», incluidas en el componente 30 del Plan de Recuperación y Resiliencia. En esta trigésima línea de acción se especifica: «Reforma e impulso de los sistemas complementarios de pensiones, por la que se prevé la aprobación de un nuevo marco jurídico que impulse los planes de pensiones de empleo

⁴⁸ Vid: INSTITUTO BBVA DE PENSIONES, *Valoración del Fondo Público de Pensiones de empleo que va a crear el Gobierno: lo bueno y lo mejorable* [en línea], 2020 [consulta: 7 abril 2021]. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/valoracion-del-fondo-publico-de-pensiones-de-empleo-que-va-a-crear-el-gobierno-lo-bueno-y-lo-mejorable.html>

⁴⁹ SÉRVULO GONZÁLEZ, J. y FERNÁNDEZ, M., «El Gobierno rectifica su plan de acabar con la ayuda de la tributación conjunta en el IRPF», *El País* [en línea], 2 mayo de 2021 [consulta: 3 mayo 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-05-02/el-gobierno-rectifica-su-plan-de-acabar-con-la-ayuda-de-la-tributacion-conjunta-en-el-irpf.html>

⁵⁰ EL PAÍS, «Peajes en las autovías, fondo para los ERTE y tasas para aviones: las reformas que España promete a Bruselas», *El País* [en línea], 6 mayo de 2021 [consulta: 7 mayo 2021]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-05-06/peaje-en-las-autovias-fondo-para-los-erte-y-tasas-para-aviones-las-reformas-que-espana-promete-a-bruselas.html>

y contemple la promoción pública de fondos de pensiones permitiendo dar cobertura a colectivos de trabajadores sin planes de empleo en sus empresas o autónomos».

Ahora bien, es complejo estudiar esta cuestión, en tanto los 30 programas para optar a la financiación extraordinaria del programa *Next Generation EU* están establecidos en términos genéricos, sin aportar detalles concretos acerca de cada política, ni mucho menos objetivos cuantitativos específicos⁵¹, por lo que no existe concreción alguna acerca de cuál va a ser a corto plazo la fiscalidad de los planes de pensiones en España.

V. PERSPECTIVAS DE FUTURO DE LA REGULACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES: UN APUNTE AL *AUTOMATIC ENROLMENT* DE REINO UNIDO”

Para finalizar este Trabajo de Fin de Grado, en el presente capítulo se va a realizar una breve mención a la situación de la fiscalidad de los planes de pensiones en Derecho comparado, examinando con más detalle el modelo británico, por el interés que a mi juicio presenta.

En primer lugar, cabe resaltar la discrepancia visible en lo relativo la fiscalidad de estas figuras para incentivar su uso; así, en un primer momento puede efectuarse la estimulación de estos mediante incentivos en las aportaciones, o bien bonificar la fiscalidad de los rendimientos o las prestaciones obtenidos. En concreto, en la mayoría de los países se gravan las prestaciones, pero no las aportaciones ni los rendimientos, por tanto, se produce un diferimiento de la tributación⁵². Este sistema es el conocido como EET, el cual, cómo se ha expuesto anteriormente, es el sistema vigente en la legislación española.

⁵¹ Para una primera aproximación véase el trabajo de NOVALES, A., «El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia», *Nada es gratis* [en línea], 19 abril de 2021 [consulta: 3 mayo 2021]. Disponible en: <https://nadaesgratis.es/admin/el-plan-de-recuperacion-transformacion-y-resiliencia>

⁵² AIREF, *Evaluación del gasto público 2019. Estudio beneficios fiscales* [en línea], 2019, [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/PDF-WEB-BF-1.pdf>

Si bien en lo relativo a las aportaciones estas suelen estar exentas hasta determinado límite que cada país determina, en cuanto al tratamiento fiscal de las prestaciones de los planes de pensiones en el momento del rescate hay algo más de variedad. Mientras en España no se contempla, en la actualidad, ninguna reducción, ello es una práctica habitual en los vecinos europeos; ejemplo de ello es Alemania, país que tiene un sistema progresivo (instaurado en 2005), en el cual se estableció que las prestaciones estarían sujetas a impuestos en el momento del rescate el 50% de las mismas, porcentaje este que va aumentando⁵³.

Siendo esto así, creo oportuno efectuar una breve reseña del sistema de planes pensiones que se encuentra vigente en el Reino Unido. Para ello es necesario mencionar la situación en la que se encontraba este país en lo relativo al sistema de pensiones, que presentaba semejanzas a la situación que España arrastra desde hace varios años.

A principios del presente siglo, el nivel de acumulación de los derechos de pensión era insuficiente en términos totales y cada vez más desigual; de hecho, el nivel de ahorro en pensiones debía de aumentar para cumplir con los retos de la demografía, pero sin embargo estaba disminuyendo⁵⁴. En 2008, se llevó a cabo una regulación de la Ley de Pensiones, que supuso un extraordinario cambio en el sistema británico de pensiones y que se ha convertido en un importante impulso al desarrollo del ahorro privado finalista para la jubilación en todos los niveles socioeconómicos en el Reino Unido. Lo plasmado en dicha ley se puso en marcha a partir de 2012, si bien ha sufrido varias revisiones en los últimos años, y se conoce bajo el nombre *automatic enrolment*⁵⁵.

En esencia, se trata de un sistema de previsión social empresarial complementario que presenta dos vertientes de ingresos. En primer lugar, una obligación expresa del empresario de inscribir a aquellos de sus empleados que cumplan unos requisitos mínimos en un instrumento de pensiones ocupacional y realizar unas aportaciones

⁵³ Dicho porcentaje aumentó hasta el 2021 en un 2% anual. Desde el presente año aumentarán únicamente un 1% anual hasta llegar al 100% en 2040, momento en el que la totalidad de la prestación formará parte de la base imponible.

⁵⁴ UNESPA, *Automatic Enrolment Británico, Inscripción automática de trabajadores a sistemas de ahorro para la Jubilación* [en línea], 2019, p.37 [consulta: 1 mayo 2021]. Disponible en: <https://unespa-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2019/11/Estudio-autenrolment-britanico-2019-Completo.pdf>

⁵⁵ Sobre el sistema británico de fondos de pensiones, véase la información recogida en www.gob.uk y en el informe «Automatic Enrolment británico» realizado para UNESPA (2019).

mínimas a su favor, siempre y cuando el empleado aporte también el porcentaje que le corresponda. La otra fuente de ingresos son los empleados, si bien estas aportaciones son voluntarias. El Gobierno británico impuso un porcentaje mínimo de contribución, que consistía en un primer momento en el 2%; sin embargo, ha ido aumentando hasta el momento actual en el que la aportación mínima es el 8%. No obstante, el nivel mínimo de contribución indicado puede ser mejorado bien por el empleador o por el trabajador. Este porcentaje de aportación no se aplica sobre la totalidad del salario sino sobre la llamada «banda de ingresos» del empleado, que corresponde a la parte de salario que se sitúa entre el llamado «límite más bajo de ingresos» (£6.136 límite mínimo en el año fiscal 2019/2020) y el límite superior de ingresos (£50.000 límite máximo en el año fiscal 2019/2020)⁵⁶.

Este sistema de previsión social puede llevarse a cabo mediante tres instrumentos distintos. En primer lugar, mediante un instrumento de pensiones del sistema de empleo, promovido por el empleador. Una segunda opción es utilizar un instrumento de pensiones ocupacional multi-empleador ofrecido por un proveedor de pensiones. Por último, puede llevarse a cabo mediante un instrumento de pensiones personal para colectivos, ofrecido por una compañía de seguros⁵⁷.

En cuanto a los beneficios fiscales que se le adjudican al *automatic enrolment*, el primero es una aportación adicional al instrumento de pensiones por parte del Estado de un 1% sobre la banda salarial de cada trabajador. En lo relativo al tratamiento fiscal que existe en Reino Unido, también hacen uso del EET, en consecuencia, las aportaciones a los fondos de pensiones están exentas de impuestos y, a su vez, los rendimientos generados también están exentos durante el período de acumulación. No obstante, las aportaciones, al igual que ocurre en España, tienen un límite que se calcula bajo dos

⁵⁶ En cuanto a las condiciones que han de cumplir los trabajadores para poder enrolarse en el *automatic enrolment*, se ha establecido un salario mínimo de £10.000 anuales, con una edad entre 22 años y la edad legal mínima para percibir la pensión pública, y el trabajo se ha de realizar en el Reino Unido. Mención aparte merecen los autónomos, que no son considerados trabajadores a efectos de *automatic enrolment*, aunque pueden inscribirse voluntariamente en dicho sistema. *Vid*: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Actualidad internacional sociolaboral* [en línea], núm. 220, 2018, pp. 157-164. [consulta: 2 mayo 2021]. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/220/REVISTA_220.pdf

⁵⁷ UNESPA, *Automatic Enrolment Británico, Inscripción automática de trabajadores a sistemas de ahorro para la Jubilación... op. cit.*

magnitudes: el límite máximo de aportaciones anuales a favor de una persona y el límite máximo de aportaciones a favor de una persona durante su vida laboral⁵⁸.

Por lo demás, las prestaciones por jubilación a los beneficiarios de instrumentos de pensiones están sujetas a tributación en el impuesto sobre la renta, y se gravan al tipo marginal que le corresponda en el momento de cobro de la prestación, exceptuando el 25% de la prestación, cuando sea rescatada en forma de capital, el cual se encuentra exento.

Finalmente, cabe destacar que el *automatic enrolment* ha supuesto un extraordinario cambio en el sistema británico de pensiones y se ha constituido como un importante impulso al desarrollo del ahorro privado, hasta tal punto que el 90% de los trabajadores están adscritos a dicho sistema⁵⁹. El modelo británico demuestra, pues, que un correcto tratamiento fiscal hace factible un sistema de previsión social eficiente.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Este Trabajo de Fin de Grado se ha centrado en realizar un repaso descriptivo de los sistemas complementarios de previsión social en España, así como de su tratamiento fiscal, analizando la reforma que han sufrido tras la aprobación de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Segunda. - En España existe una amplia oferta de productos regulados para dar cobertura a la necesidad de ahorro para la jubilación, según recoge la LIRPF. 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 y que puede ayudar a proporcionar una renta complementaria

⁵⁸ UNESPA, *Automatic Enrolment Británico, Inscripción automática de trabajadores a sistemas de ahorro para la Jubilación... op. cit.*

⁵⁹ BOURQUIN P. y CRAWFORD R., «Automatic enrolment - too successful a nudge to boost pension saving?», *Institute for Fiscal Studies* [en línea], 2020. [consulta: 15 abril 2021]. Disponible en: <https://www.ifs.org.uk/publications/14850>

tras la jubilación. Lo que no está claro es que esta diversidad de productos sea favorable para los ciudadanos o si sería más beneficioso que las opciones para el ahorro provisional fueran menos, pero bien seleccionadas.

Tercera. - A la luz del repaso de cifras y normativa, cabe hablar de un retroceso en los incentivos a la previsión social complementaria en España. El último es la importante limitación, que ha entrado en vigor este año. La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 modifica el artículo 52.1 y la disposición adicional vigesimosexta de la LIRPF, para reducir el límite de aportación anual al plan de pensiones individual a 2.000 euros. No obstante, este límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que sea el empresario el que realice contribuciones para sus trabajadores se podrá aportar al plan de pensiones más ahorro. Sin embargo, en la última década también se han eliminado buena parte de los estímulos fiscales que incentivan a las empresas a promover sistemas de previsión para sus empleados, en tanto que solo se mantiene la reducción de la aportación, en la base imponible del Impuesto de Sociedades.

Cuarta. – A la vista de los datos ofrecidos por varios estudios, los planes de pensiones bajo mi punto de vista no cumplen con su finalidad de ahorro para la jubilación, sino que los partícipes que los contratan buscan únicamente obtener un ahorro fiscal. Por ello, tanto la AIREF como el Banco de España o la Comisión del Pacto de Toledo han recomendado una reformulación completa del beneficio fiscal del ahorro complementario a largo plazo. Siguiendo estas recomendaciones, el Gobierno ha comenzado a adoptar medidas con el objeto de potenciar el peso de los planes de pensiones colectivos en perjuicio de los individuales. Así figura en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, al reducir el límite de aportación anual al plan de pensiones individual y aumentar el del plan de pensiones de empresa.

Quinta. - Se abre un nuevo escenario este mismo año, en la medida en que va a ser creado, según el compromiso recogido en la Disposición adicional cuadragésima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, un fondo público de pensiones de

empleo. A mi juicio ello puede suponer un impulso para un mayor desarrollo la previsión social empresarial en España.

Sexta. - Sea como fuere, siempre debe estar presente que para cumplir el mandato constitucional de que «los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad», nuestro actual modelo de pensiones se sustenta 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. La actualización del modelo a circunstancias como el acelerado envejecimiento de la sociedad y a crisis inesperadas, del tipo de la originada por la pandemia de la covid-19, exige que los poderes estatales trabajen con el claro objetivo del bien común y con las herramientas de la negociación colectiva y el consenso.

Séptima. - En definitiva tras analizar las claves que refleja el presente TFG queda al descubierto la complejidad del asunto. Si bien, es evidente la buena predisposición de los gobiernos para procurar establecer legislativamente los mejores sistemas fiscales, los mismos no cumplen la función pretendida. Es por ello que ante una fiscalidad de los sistemas de previsión social en continuo cambio es necesario llevar a la práctica la expresión, *Better regulation*, corriente que defiende una regulación clara, simple y práctica para las personas, tanto físicas como jurídicas.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- AIREF, *Opinión sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, Opinión 1/19 de la AIREF* [en línea], 2019 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/OPINIONES/190109_Opinion_Seguridad-Social.pdf
- AIREF, *Evaluación del gasto público 2019. Estudio beneficios fiscales* [en línea], 2019 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/PDF-WEB-BF-1.pdf>
- AIREF, *Spending Review 2019/2020. Beneficios fiscales* [en línea], 2020 [consulta: 25 abril 2021]. Disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/07/BFISCALES/Presentaci%C3%B3n-Beneficios-Fiscales.pdf>
- AIREF, *Actualización de previsiones demográficas y de gasto en pensiones. Documento técnico 1/20* [en línea], 2020 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/09/PREVIS-DEMOGRAFICAS/200928-Documento-T%C3%A9cnico-previsiones-demogr%C3%A1ficas-y-gasto-en-pensiones.pdf>
- ÁLVAREZ GARCÍA, S. y RUBIO GUERRERO, J. J., «¿Cómo evitar la doble imposición de la renta?», *Pensiones del futuro* [en línea], Instituto Santa Lucía, 2019 [consulta: 20 abril 2021]. Disponible en: <https://institutosantalucia.es/wp-content/uploads/2020/10/Pensiones-del-Futuro-Capitulo-11.pdf>
- AYUSO, M.; BRAVO, J. y HOLZMANN, R., «Hacer uso de la garantía hipotecaria: el potencial del patrimonio familiar para mejorar la seguridad de la jubilación», *Mi Jubilación. Documento de Trabajo número 28* [en línea], Instituto BBVA de Pensiones, 2019 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: https://research.unl.pt/ws/portalfiles/portal/15302024/Hacer_uso_de_la_garant_a.pdf
- AA.VV., «La reforma del sistema de pensiones», *Informe Anual 2010* [en línea], Banco de España, Madrid, 2010 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/10/Fich/inf2010.pdf>

- AA.VV., *Encuesta Financiera de las familias 2017* [en línea], Banco de España, Madrid, 2017 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: https://www.bde.es/bde/es/areas/estadis/estadisticas-por/encuestas-hogar/relacionados/Encuesta_Financi/
- AA.VV., *Valoración del Fondo Público de Pensiones de empleo que va a crear el Gobierno: lo bueno y lo mejorable* [en línea], Instituto BBVA de pensiones2020 [consulta: 7 abril 2021]. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/valoracion-del-fondo-publico-de-pensiones-de-empleo-que-va-a-crear-el-gobierno-lo-bueno-y-lo-mejorable.html>
- BANDRÉS MOLINÉ, E., «El presupuesto de la Seguridad Social de 2021», *Cuadernos de Información Económica de Funcas*, núm. 280, [en línea], 2021 [consulta: 21 abril 2021]. Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/el-presupuesto-de-la-seguridad-social-de-2021/>
- BOBOKO MOICHE, S., «La tributación de los sistemas de previsión social en el Impuesto sobre la renta de las personas físicas», *Documentos de trabajo IEF* [en línea], núm. 24, 2005 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/documentos_trabajo/2005_24.pdf
- AA.VV., *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo* [en línea], Boletín Oficial de las Cortes Generales, Madrid, 2020 [consulta: 2 abril 2021]. Disponible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-175.PDF
- BOURQUIN P. y CRAWFORD R., *Automatic enrolment - too successful a nudge to boost pension saving?*, Institute for Fiscal Studies [en línea], 2020 [consulta: 15 abril 2021]. Disponible en: <https://www.ifs.org.uk/publications/14850>
- COMISIÓN DE EXPERTOS PARA LA REFORMA DEL SISTEMA TRIBUTARIO ESPAÑOL, *Informe 2014* [en línea], Ministerio de Hacienda, Madrid, 2014 [consulta: 12 abril 2021]. Disponible en: <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Prensa/En%20Portada/2014/Documents/Informe%20expertos.pdf>
- COMISIÓN DE EXPERTOS PARA LA REFORMA DEL SISTEMA DE FINANCIACIÓN AUTONÓMICA, *Informe 2017* [en línea], Ministerio de Hacienda,

Madrid, 2017 [consulta: 12 abril 2021]. Disponible en: https://www.hacienda.gob.es/CDI/sist%20financiacion%20y%20deuda/informaci%C3%B3n/ccaa/informe_final_comisi%C3%B3n_reforma_sfa.pdf

- COMISIÓN EUROPEA, *Libro verde en pos de unos sistemas de pensiones europeos, adecuados, sostenibles y seguros* [en línea], 2010 [consulta: 14 abril 2021]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet>

- DOMÉNECH, R., «El sistema público de pensiones en España: proyecciones y propuestas de mejora» [en línea], *BBVA research*, 2019 [consulta: 16 abril 2021]. Disponible en: <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2019/02/PPT-Domenech-Pensiones-12feb2019.pdf>

- DOMÍNGUEZ BARRERO, F., *Planificación fiscal: Personal y en la empresa*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2017.

- DOMÍNGUEZ FABIÁN, I., «El ahorro como complemento para la pensión», *Estudios sobre la Economía Española, Fedea* [en línea], núm. 1, 2021 [consulta: 20 abril 2021]. Disponible en: <https://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2021-01.pdf>

- FEHER, C. y BIDEGAIN, I., «Los planes de pensiones en la crisis de la COVID-19: Impacto y Consideraciones en materia de políticas», *Fondo Monetario Internacional, Serie especial sobre la COVID-19* [en línea], 2020 [consulta: 21 abril 2021].

- FUENTES, I., «Evolución reciente de los planes y fondos de pensiones en España», *Boletín Económico del Banco de España* [en línea], 2016 [consulta: 12 abril 2021].

- GOBIERNO DE ESPAÑA, *Plan de recuperación, transformación y resiliencia* [en línea], 2021 [consulta: 3 mayo 2021]. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf

- GÓMEZ DE LA TORRE DEL ARCO, M., «Ventajas fiscales de las aportaciones y las prestaciones de los Planes de Pensiones y sistemas alternativos de previsión social», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XLVIII* [en línea], 2015 [consulta: 20 abril 2021].

- HERNÁNDEZ DE COS, P., «El sistema de pensiones en España: una actualización tras el impacto de la pandemia contribución del Banco de España a los trabajos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo», *Documentos ocasionales. Banco de España* [en línea], núm. 2106, 2021 [consulta: 21 abril 2021]. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2106.pdf>

- HERNÁNDEZ DE COS, P., *Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2021. Comparecencia ante la Comisión de Presupuestos del Congreso de los Diputados, el 4 de noviembre de 2020* [en línea], 2020 [consulta: 21 abril 2021]. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2104.pdf>

- HERNÁNDEZ DE COS, P., FRANCISCO JIMENO, J. y RAMOS, R., «El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma», *Documentos ocasionales. Banco de España* [en línea], núm. 1701, 2017 [consulta: 21 abril 2021]. Disponible en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf>

- INVERCO, *Las instituciones de inversión colectiva y los fondos de pensiones, Informe 2020 y perspectivas 2021* [en línea], 2021 [consulta: 14 abril 2021]. Disponible en: <http://www.inverco.es/archivosdb/ahorro-financiero-de-las-familias-iics-y-fp-2020.pdf>

- INVERCO, *Características generales de los planes y fondos de pensiones* [en línea], 2008 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: http://www.unizar.es/departamentos/derecho_empresa/postgrados/documents/INVERCO.pdf.

- INVERCO, *La fiscalidad del ahorro en Europa* [en línea], 2005 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: http://www.fundacioninverco.es/documentos/publicaciones/9998_LA%20

- KPMG, *Situación de las pensiones en España. Edición 2020. Impacto de la COVID-19 en las pensiones* [en línea], 2020 [consulta: 2 abril 2021]. Disponible en: <https://home.kpmg/es/es/home/tendencias/2020/11/situacion-pensiones-espana-2020.html>

- LASARTE ALVAREZ, J., *Planes de pensiones. Reflexiones críticas sobre su régimen fiscal*, Aranzadi, Pamplona, 2021.
- MENÉNDEZ MORENO, A., «Un genuino totum revolutum. A propósito de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021», *Revista Quincena Fiscal*, núm. 3, 2021.
- MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, *Informe Estadístico de Instrumentos de Previsión Social complementaria 2019 y avance de 2020* [en línea], 2019 [consulta: 24 abril 2021]. Disponible en: <http://www.dgsfp.mineco.es/es/Publicaciones/DocumentosPublicaciones/Memoria%202019%20avance%202020.pdf>
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Actualidad internacional sociolaboral*, núm. 220, 2018 [consulta: 2 mayo 2021]. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/220/REVISTA_220.pdf
- NOVALES, A., «El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia», *Nada es gratis* [en línea], 2021 [consulta: 3 mayo 2021]. Disponible en: <https://nadaesgratis.es/admin/el-plan-de-recuperacion-transformacion-y-resiliencia>
- OCDE, *Pensions outlook 2020* [en línea], 2020 [consulta: 22 abril 2021]. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2020_67ede41b-en
- RANCAÑO MARTÍN, M. A., *El régimen fiscal de los planes y fondos de Pensiones* [en línea], Ediciones Universidad de Valladolid, 2004 [consulta: 21 abril 2021]. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/11247>
- RAWLS, J., *Teoría de la Justicia*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2010.
- SANZ SANZ, J. F. y ROMERO JORDÁN, D., «Los gastos fiscales de los principales impuestos españoles», *Cuadernos de Información económica Funcas* [en línea], núm. 279, 2020 [consulta: 20 abril 2021]. Disponible en: <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2020/11/Jos%C3%A9-Felix-y-desiderio.pdf>

- UNESPA, *Automatic Enrolment Británico, Inscripción automática de trabajadores a sistemas de ahorro para la Jubilación* [en línea], 2019 [consulta: 1 mayo 2021]. Disponible en: <https://unespa-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/2019/11/Estudio-autenrolment-britanico-2019-Completo.pdf>
- VILLAR EZCURRA, M., «Tributación de las pensiones y Derecho Comunitario», *Noticias de la Unión Europea* [en línea], núm. 208, 2002 [consulta: 18 abril 2021]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/41958029_Tributacion_de_las_pensiones_y_Derecho_Comunitario_Recurso_electronico_la_necesidad_de_eliminar_los_obstaculos_fiscales_a_los_pagos_transfronterizos_de_los_sistemas_de_empleo_Marta_Villar_Ezcurra