

# La previsión social complementaria, un vuelo hacia el individualismo

**CARLOS A. QUERO**

Director de Área de VidaCaixa  
Tesorero de Ocopen

En los últimos años se ha mantenido vivo el debate en España de cómo debería evolucionar la previsión social complementaria para reforzar la presencia del segundo pilar como fuente de ingresos para los futuros pensionistas. Si bien en un principio existía en el “Sector” un razonable consenso sobre una serie de puntos, el paso del tiempo sin avances sustanciales y la crisis económica fueron provocando una apatía en el impulso por aprobar un conjunto de medidas incentivadoras de la previsión social empresarial.

La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones sacó a la luz su denominado “Estudio sobre el desarrollo de la previsión social complementaria” en el año 2013, en cumplimiento del mandato contenido en la Disposición Adicional Decimonovena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que establecía un plazo de seis meses, a partir de su entrada en vigor el 1 de enero de 2013, para que el Gobierno remitiera al Congreso de los Diputados un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España.

A partir de dicho informe se reactivó el debate sobre qué medidas implementar. Parecía que se abría un camino para la adopción definitiva de medidas incentivadoras, pero las recientes reformas del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y del Reglamento para la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las empresas con sus trabajadores (por el RD 681 de 1 de agosto) y de la Ley de IRPF con la nueva Ley 26 de 27 de noviembre de 2014 han marcado una tendencia no anticipada meses atrás, que es la de potenciar cada vez más las soluciones individuales del tercer pilar, lo que en ciertos casos coincide con una congelación del desarrollo de la previsión social empresarial.

Creo que es un momento adecuado para comentar las principales medidas que se debatieron por el “Sector” en 2013 y 2014 para el desarrollo de la previsión social empresarial y realizar una comparación con las que finalmente se

han implementado en las reformas normativas citadas, no sólo para ver que pocas se han implementado, sino que muchas de ellas han ido en un sentido opuesto a lo demandado por el “Sector”.

## MEDIDAS DEBATIDAS EN 2013 Y 2014

### 1. Posibilidad de promulgar una ley específica de previsión social complementaria

Desde la promulgación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones en 1987 se han producido numerosas reformas normativas, por lo que podría plantearse si es conveniente elaborar una ley específica de previsión social complementaria, que incluya tanto la regulación específica de planes y fondos de pensiones como de contratos de seguros y planes de previsión social empresarial, de forma que se tratara con criterios homogéneos la regulación de los diferentes instrumentos que pueden dar cobertura a los compromisos por pensiones de las empresas.

### 2. Medidas relativas al tratamiento fiscal de las prestaciones de planes de pensiones

**2.1.** Conveniencia de modificar el tratamiento fiscal de las prestaciones, de forma que la parte correspondiente a los rendimientos generados por las aportaciones tributen como rentas de ahorro al tipo reducido que se establezca en cada momento. De esta forma se evitaría el tratamiento discriminatorio actual para los rendimientos, que deben tributar al tipo marginal del IRPF.

**2.2.** De manera alternativa, o combinada con el punto 2.1. anterior, en el caso de las prestaciones en forma de renta, que computan en su totalidad como rendimientos de trabajo sin ningún tipo de reducción, se ponen de manifiesto los siguientes aspectos desincentivadores:

**2.2.1.** No se tiene en cuenta el período de generación de las rentas.

**2.2.2.** La tributación viene determinada por el resto de rentas percibidas por cada beneficiario debido a la progresividad de la tarifa general, aplicándose factores no relacionados con la propia prestación, como es la acumulación de otros ingresos.

**2.2.3.** En función del tipo marginal del beneficiario, los productos de ahorro que tributen como rendimientos de capital mobiliario en el IRPF pueden resultar más atractivos en cuanto al tratamiento de las prestaciones, pudiendo ser un hecho desincentivador.

En consecuencia, podría incentivarse la percepción en forma de renta, ya sea mediante la aplicación de un coeficiente por cada año de permanencia, de la aplicación de un coeficiente corrector fijo sobre el total de la prestación recibida en forma de renta en función de la antigüedad, de la diferenciación entre las cantidades percibidas en concepto de devolución de las aportaciones realizadas, que tributarían como rendimiento del trabajo, y el rendimiento financiero obtenido durante el período de permanencia, o cualquier otro sistema similar.

**2.3.** De manera alternativa, o combinada con el punto 2.1. anterior, en el caso de las prestaciones en forma de capital podría recuperarse la reducción en base imponible, pues son derechos acumulados durante toda la vida activa. Adicionalmente, no parece ser congruente que haya ingresos que tributen como rendimiento de trabajo con reducción del 30% (por ejemplo, premios de permanencia o bonus generados en más de un año, o indemnizaciones por extinción de compromisos por pensiones) con la tributación íntegra del capital en los instrumentos de compromisos por pensiones.

### 3. Medidas relativas al tratamiento fiscal de las aportaciones de planes de pensiones

**3.1.** Podría restablecerse la deducción en la cuota del impuesto de sociedades para las aportaciones empresariales, al menos para las PYMES, de forma que sea un incentivo para la promoción de nuevos compromisos. Con el fin de evitar el incumplimiento de la recomendación del Pacto de Toledo de dar un mejor tratamiento a las aportaciones empresariales a sistemas de previsión social complementaria que a las cotizaciones sociales, esta medida podría ser transitoria en el tiempo. Esta medida podría implementarse si el sistema puede catalogarse como preferente en los términos expuestos en el punto 3.7. posterior.

**3.2.** Podría recuperarse el doble límite fiscal (aportaciones empresariales a planes de pensiones de empleo y planes de previsión social empresarial y aportaciones de los partícipes a los sistemas de previsión social complementaria con reducción en base imponible) y la evolución de los límites por edad, o incluso eliminar los límites financieros de aportación manteniendo los límites fiscales. Si bien la eliminación de la evolución de las aportaciones por edad puede tener lógica para los planes de pensiones individuales, donde el porcentaje de partícipes con aportaciones iguales al límite de aportación es muy bajo y donde el producto puede utilizarse no sólo en su vertiente de ahorro para la jubilación sino también de “planificación fiscal”, para los planes de pensiones de empleo el argumento no es aplicable, pues el origen de las aportaciones emana de convenios colectivos negociados, en muchos casos, para transformar sistemas financiados mediante fondos internos y cuya vigencia se remonta a mucho a antes de la Ley de 1987.

Consecuentemente, la disminución de los límites implica el mantenimiento de las contribuciones de las empresas, ahora divididas en dos productos, por un lado un plan de pensiones de empleo o plan de previsión social empresarial y por otro una póliza de seguros de las denominadas “de excesos”. Esta solución da lugar a una problemática no deseada al tener ambos instrumentos características divergentes, que puede resumirse en que en las pólizas de excesos:

- No existen los mecanismos de control de los planes de pensiones.
- No existe comisión de control
- No existe revisión financiero-actuarial.
- No existe el mismo nivel de información que en los planes de pensiones y se produce una disociación de la información.
- Al gobernarse ambos instrumentos por normas diferentes, su integración no puede ser perfecta y pueden producirse desajustes al no poder instrumentar la misma política de inversión, estar las inversiones integradas en diferentes carteras, posible existencia de márgenes de solvencia en las pólizas de seguros, etc.
- El régimen fiscal es diferente.

Todo ello ha supuesto un cambio de las reglas de juego vigentes en el momento de la exteriorización y hace surgir la cuestión que, de haberse previsto estos cambios normativos, quizás lo acuerdos finalmente pactados en negociación colectiva habrían sido otros, pues las modificaciones aprobadas en materia fiscal tienen impacto en coste para las em-

presas y en derechos económicos de los trabajadores.

Quizás podría estudiarse la posibilidad de volver a la definición de límites anterior a la nueva ley de IRPF condicionado a que el plan de pensiones tenga su origen en la negociación colectiva.

Con el fin de minimizar el impacto en los sistemas de previsión social complementaria, y específicamente en los planes de pensiones de empleo, se enumera a continuación una serie de propuestas que podrían ser objeto de análisis para evitar la necesidad de pólizas de excesos:

- a) Definición de los límites de aportación de planes de pensiones distinguiendo entre aportaciones empresariales y de los partícipes y en función de tramos de edad o eliminación de los límites financieros.
- b) Las primas de riesgo de los seguros cuyo tomador es la comisión de control del plan de pensiones no deberían computar dentro de los límites de aportación a planes de pensiones y deberían ser deducibles para la empresa, de forma que la reducción en base imponible de los partícipes estaría formada por las aportaciones de ahorro (dentro de los límites) y la parte de prima de riesgo imputada (no computable dentro de los límites).

La existencia de los límites de aportaciones implicará que al tener que crearse pólizas de excesos se podrían producir las siguientes situaciones no deseadas:

- Decisión de si los límites de planes de pensiones se asignan en primer lugar a aportaciones de ahorro o riesgo:
  - Primer Caso: Si se asignan en primer lugar las aportaciones de ahorro, en la póliza de excesos habrá partícipes con primas de ahorro (las que excedan de los límites) más toda la aportación de riesgo y partícipes sólo con aportaciones de riesgo. Existe el riesgo de que para los asegurados con primas de ahorro y riesgo no sea obligatoria la imputación de la prima mientras que para los que sólo tengan primas de riesgo sí sea obligatoria la imputación.
  - Segundo Caso: Si se asignan en primer lugar las aportaciones de riesgo, en la póliza de excesos habrá partícipes con

primas de riesgo (las que excedan de los límites) más toda la aportación de ahorro y partícipes sólo con aportaciones de ahorro. En ambos casos no sería obligatoria la imputación de las primas, si bien los partícipes que consuman el límite con las aportaciones de riesgo no generarán derechos consolidados por dichas aportaciones.

- Reapertura de procesos de negociación al cambiar las circunstancias y efectos de los acuerdos cerrados en negociación colectiva.

**3.3.** Podría eliminarse la reducción en base imponible del IRPF del porcentaje del 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas a efectos del límite de reducción de la base imponible por aportaciones para evitar el efecto de la doble tributación, pues luego no se produce ningún ajuste en el momento de aplicar la fiscalidad de las prestaciones.

**3.4.** En sintonía con lo comentado en el punto 3.2. anterior, debería evitarse la imputación fiscal de los seguros de compromisos por pensiones que cubren el fallecimiento y la incapacidad (TAR), pues no generan derechos económicos.

**3.5.** En cuanto a la reordenación de los incentivos fiscales de los sistemas de empleo, podría establecerse un régimen fiscal más beneficioso que el actual, ya sea mediante la introducción de nuevas medidas o mediante la recuperación del régimen fiscal anterior a la Ley de IRPF del 2006, para aquellos planes de pensiones de empleo o planes de previsión social empresarial que tengan una serie de características, a semejanza del concepto de planes cualificados del mundo anglosajón o de las EPSV de empleo denominadas preferentes (Ley 5/2012 de EPSV).

Dicha calificación sería otorgada por el órgano administrativo competente y siempre que se cumplan una serie de requisitos, como por ejemplo:

- Acceso a la totalidad de empleados con un año de antigüedad o que al menos un porcentaje mínimo de empleados está integrado.
- Cobertura al menos de las contingencias de muerte, jubilación e incapacidad permanente.
- Aportaciones compartidas entre promotor y partícipes.
- Prestaciones abonadas en forma de renta vitalicia o financiera con un plazo no inferior, por ejemplo, a quince años (excepto orfandad) y excepcionalmente en capital si la cuantía de

la prestación en forma de renta no alcanza los porcentajes o cantidades que se determine en el reglamento de desarrollo.

- Que las aportaciones asignadas a personal de convenio no sean inferiores en un porcentaje determinado a las asignadas a personal excluido de convenio (similar al test de no discriminación del mundo anglosajón).
- Que el sistema sea de prestación definida, híbrido o con garantía de tipo de interés. De estos, los sistemas de prestación definida podrían no estar afectados por el límite financiero de aportación o, en su defecto, no definir un límite de aportación sino una prestación máxima a financiar, en sintonía con el mundo anglosajón (los sistemas de aportación definida tienen un límite de aportación y los de prestación definida de prestación).

#### 4. Medidas de impulso al desarrollo de la previsión social complementaria empresarial

- 4.1.** Si bien la reducción de cotizaciones sociales para aquellas empresas que realicen aportaciones a sistemas de previsión social empresarial puede ser una medida incentivadora, es bien cierto que puede suponer una especie de “contracting-out” inglés, en el sentido de que se sustituye cobertura pública por cobertura privada del segundo pilar. Es una decisión de gran calado que puede tener una difícil implementación. Cuestión diferente es que esta reducción pueda aplicarse a sistemas que puedan catalogarse como preferentes según lo expuesto en el punto 3.5 anterior.
- 4.2.** Como medidas que podría ser razonable adoptar estarían las siguientes:
- 4.2.1.** Permitir la coexistencia de planes de pensiones de empleo y planes de previsión social empresarial siempre que respondan a criterios objetivos.
- 4.2.2.** Permitir la movilización de los derechos económicos de los beneficiarios en los planes de pensiones de empleo, a semejanza de los sistemas individuales, pero bajo unos requisitos estrictos de información.
- 4.2.3.** Permitir la elección individual de la cartera de inversión en un plan de pensiones de empleo, pero limitando el número de opciones disponibles a ciertos perfiles de riesgo previamente definidos y bajos unos requisitos muy estrictos de información a los partícipes y comisiones de control. Otra

opción más sencilla podría ser el permitir la elección individual en la regulación de la multiadscripción del artículo 66.2.d del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, flexibilizando los requisitos cuantitativos de reasignación actualmente existentes del 20% y recogiendo expresamente la práctica de mercado de los dos últimos años de crear planes de pensiones de ciclo de vida en donde el cumplimiento de las edades predefinidas supone el traspaso de los derechos consolidados a una póliza de seguro donde el tomador es el propio plan de pensiones.

- 4.2.4.** Permitir el reconocimiento de servicios pasados en planes de pensiones de empleo y planes de previsión social empresarial, sin limitación temporal y sujetos a los requisitos del régimen de exteriorización, a semejanza de lo que vinieron en denominarse “servicios previos” regulados en el artículo 10.1.a) del RD 1588/1999 de 15 de octubre (“...derechos por servicios pasados...correspondientes a nuevos compromisos asumidos por la empresa a partir de la entrada en vigor de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de os Seguros Privados”).

- 4.3.** Para incorporar a las PYMES a la previsión social complementaria sería necesario un sistema simplificado, como se hace en otros países, como por ejemplo Estados Unidos (simplified employee pension-SPE) o Reino Unido (stake holders plans), donde son instrumentos entre los sistemas de empleo y los sistemas individuales donde se ha simplificado el procedimiento de constitución y en donde todos los trabajadores se consideran adscritos (soft compulsión) excepto que decidan no adherirse. Asimismo, podrían potenciarse los planes de pensiones de promoción conjunta para PYMES, desarrollando un modelo simplificado de adhesión de cada una de las empresas.

#### 5. Medidas para dar estabilidad a los derechos consolidados y garantías del sistema

- 5.1.** Dentro de las medidas demandadas por muchas comisiones de control de buscar una estabilidad en la evolución de los VLP de los planes de pensiones de empleo, la opción de valorar la cartera a vencimiento ha sido objeto de posturas enfrentadas. En caso de intentar avanzar por esta vía debe regularse con especial cuidado el deterioro de los activos de la cartera (impairment en terminología de IFRS9) y el

evitar la posibilidad de arbitraje individual. Parece ser una vía a día de hoy abandonada.

- 5.2. No se ve la necesidad de establecer un sistema de fondos de garantía para los Fondos de Pensiones, pues son patrimonios ajenos al balance las entidades gestoras y depositarias. Actualmente existen posibilidades suficientes para minimizar los riesgos a través de la diversificación de los activos a invertir, aseguramiento del plan de pensiones, movilización a otra gestora, etc.

## 6. Medidas de mejora de la información relativa a la previsión social complementaria

La mejora de la información a partícipes y asegurados, así como los planes de educación financiera, son aspectos claves de la educación económica de un país y deben extremarse los esfuerzos para uniformar los criterios y terminología, aprovechando el mandato contenido en el artículo 14.2 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, cuando establece:

- La obligación a cargo de la Administración de la Seguridad Social de informar a cada trabajador sobre su futuro derecho a la jubilación ordinaria prevista en el artículo 161.1 de la presente Ley, a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que reglamentariamente se determinen.
- La misma obligación a cargo de los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos por jubilación, tales como los Planes de Pensiones. La información deberá facilitarse con la misma periodicidad y en términos comparables y homogéneos con la suministrada por la Seguridad Social.

### SITUACIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DESDE 1 DE ENERO DE 2015

Las recientes reformas del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y del Reglamento para la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las empresas con sus trabajadores y la Ley de IRPF citadas anteriormente han traído consigo los siguientes cambios principales:

- a) **Aportaciones a planes de pensiones:** El importe máximo anual conjunto a reducir en la base imponible general disminuye de 10.000 euros a 8.000 euros anuales y desaparecen los límites incrementados para partícipes mayores de 50 años, si bien se incrementan de 2.000 euros a 2.500 euros las aportaciones realizadas en favor del cónyuge que no

obtenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas o los obtenga en cuantía inferior a 8.000 euros anuales.

- b) **Prestaciones de planes de pensiones y de contratos de seguros de compromisos por pensiones:** Se mantiene la fiscalidad de las prestaciones de ambos instrumentos, si bien en relación con el régimen transitorio previsto para las aportaciones/primas realizadas antes del 1 de enero de 2007 (posibilidad de aplicar el 40% de reducción a parte de la prestación si se percibe en forma de capital), sólo será de aplicación a las prestaciones percibidas en el ejercicio en que acaezca la contingencia correspondiente, o en los dos ejercicios siguientes.

- c) **Liquidez en planes de pensiones y planes de previsión social empresarial:** A partir de 1 de enero de 2025 se podrá disponer anticipadamente del importe de los derechos consolidados/económicos correspondientes a aportaciones/primas con 10 años de antigüedad con las siguientes características:

- Será necesario que lo permita el compromiso y que esté previsto en las especificaciones del plan de pensiones o en la póliza del plan de previsión social empresarial.
- Se establece un régimen transitorio, de forma que sólo a partir del 1 de enero de 2025 podrán hacerse efectivos los derechos consolidados/económicos existentes a 31 de diciembre de 2015 con los rendimientos correspondientes, o el valor de realización de los activos asignados.
- En todo caso, las cantidades percibidas se sujetarán al régimen fiscal establecido por la Ley para las prestaciones de cada uno de los instrumentos.
- Se introduce la posibilidad de que los derechos de estos productos puedan ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa cuando se correspondan a primas/aportaciones abonadas con al menos 10 años de antigüedad.

- d) **En los contratos de seguros de compromisos por pensiones:** Se estipula la obligación de imputar fiscalmente la parte de las primas satisfechas que correspondan al capital en riesgo por fallecimiento o incapacidad. Esta imputación se producirá siempre que el importe de dicha parte de prima exceda de 50 euros anuales.

- e) **Se crea un nuevo instrumento por el que se establece una exención para las rentas positivas** generadas por las cantidades que se depositen en una Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo (CIALP) o se ins-

trumenten en un Seguro Individual de Vida a Largo Plazo (SIALP). Las características básicas son las siguientes:

- Sólo se podrá tener simultáneamente un CIALP o SIALP por contribuyente.
- Las aportaciones anuales no pueden ser superiores a 5.000 euros. Si se supera este límite de aportación se extingue y se pierde la exención.
- Deben cobrarse en forma de capital.
- Para tener derecho a la exención no debe disponerse del capital antes de 5 años (cabén los rescates totales, pero no parciales).
- La entidad aseguradora o de crédito deberá garantizar al vencimiento al menos un 85% de las cantidades aportadas. Si la garantía fuera inferior al 100%, el producto contratado deberá tener un vencimiento de al menos un año.

**f) Podrán excluirse de gravamen las ganancias patrimoniales obtenidas por la transmisión de elementos patrimoniales por contribuyentes mayores de 65 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:**

- Que el importe total obtenido en la transmisión se destine en el plazo de 6 meses a constituir una renta vitalicia asegurada.
- La cantidad máxima total que podrá destinarse a constituir rentas vitalicias será de 240.000 euros. Cuando el importe reinvertido sea inferior al total de lo percibido en la transmisión, únicamente se excluirá de tributación la parte proporcional de la ganancia patrimonial obtenida que corresponda a la cantidad reinvertida.
- La anticipación, total o parcial, de los derechos económicos derivados de la renta vitalicia constituida, determinará la tributación de la ganancia patrimonial correspondiente.

#### COMENTARIO FINAL

La reciente reforma de la Seguridad Social va a dar lugar a pensiones de jubilación menores y más tardías, por lo que es imprescindible buscar un complemento a través de soluciones del segundo y tercer pilar. El denominado *tsunami* demográfico nos dirige necesariamente a un modelo en donde las soluciones de primer pilar podrían ser insuficientes en el futuro en función de la tasa del reemplazo deseada.

Para ello es imprescindible que los ciudadanos dispongan de la información de cuál es su expectativa

de prestación pública y privada entre los diferentes instrumentos a su nombre. El hecho de que a día de la fecha no se haya remitido por la Seguridad Social a todos los españoles mayores de cincuenta años, como estaba previsto, la estimación de su pensión de jubilación (consecuentemente tampoco las compañías de seguros y entidades gestoras de fondos de pensiones han enviado la información pertinente por estar ambos procesos vinculados) es un factor que no ayuda a que cada ciudadano pueda estimar las soluciones más adecuadas a su caso.

La reformas antes comentadas dibujan un modelo a futuro donde la previsión social complementaria parece dirigirse a un impulso del tercer pilar, con productos o mecanismos que presentan importantes ventajas fiscales a condición de que con los rendimientos obtenidos se contrate una renta vitalicia bajo ciertas premisas, lo que supone que las soluciones para la jubilación ya no tienen que venir necesariamente por la vía de productos finalistas como planes de pensiones o seguros de vida.

Por el contrario, los instrumentos de segundo pilar no han tenido una evolución acorde a lo esperado después del proceso de exteriorización del año 2002. Los pocos instrumentos que se crean en la actualidad están principalmente vinculados o bien a sistemas de retribución flexible (por tanto son una mezcla de segundo y tercer pilar) o bien a políticas retributivas específicas (como por ejemplo, de equipos directivos). La reciente inclusión como conceptos cotizables dentro de la base de cotización de la Seguridad Social de las aportaciones a planes de pensiones de empleo o primas de contratos de seguros de compromisos por pensiones no son precisamente incentivos de este pilar.

La situación financiera de los mercados, en tipos de interés en mínimos históricos, hace imprescindible que cada persona reciba información y asesoramiento para la implementación de soluciones en donde a cambio de asumir una parte del riesgo de inversión se puedan obtener las rentabilidades necesarias para cubrir el *gap* de cobertura de ingresos que se producirá en el momento de la jubilación. Aquellas personas con mayor aversión al riesgo que busquen productos con interés garantizado como solución exclusiva, sin ninguna otra diversificación, pueden ver mermadas drásticamente sus expectativas futuras de pensión, pues el entorno de tipos actual parece que ha venido para quedarse unos cuantos años.

Como conclusión final, serán los propios ciudadanos quienes deberán buscar la solución en el futuro y para ello deberán disponer de formación, información y asesoramiento. Los paradigmas del pasado parece que empiezan a tambalearse.