

279

**El impacto de los cambios
normativos en la oferta de los
Planes de Pensiones de Empleo**

**Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

279

**El impacto de los cambios normativos
en la oferta de los Planes de Pensiones
de Empleo**

Estudio realizado por: Josep Beltran Bausells
Tutor: Robert Roig Balaguer

**Tesis del Máster en Dirección de Entidades
Aseguradoras y Financieras**

Curso 2020/2021

Cuadernos de Dirección Aseguradora es una colección de estudios que comprende las tesis realizadas por los alumnos del Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras de la Universidad de Barcelona desde su primera edición en el año 2003. La colección de estudios está dirigida y editada por el Dr. José Luis Pérez Torres, profesor titular de la Universidad de Barcelona, y la Dra. Mercedes Ayuso Gutiérrez, catedrática de la misma Universidad.

Esta tesis es propiedad del autor. No está permitida la reproducción total o parcial de este documento sin mencionar su fuente. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad del autor, quien declara que no ha incurrido en plagio y que la totalidad de referencias a otros autores han sido expresadas en el texto.

Presentación y agradecimientos

Desde el inicio de mi carrera profesional en el sector asegurador hace ya más de 13 años, mi actividad siempre ha estado ligada al ámbito de las operaciones de planes de pensiones de empleo, despertándome estos una gran admiración desde el punto de vista de su función en un momento tan importante en la vida de una persona, como es su retiro laboral, y también desde la perspectiva de su amplia rentabilidad, no desde un punto de vista financiero, que a veces también, sino por la ventaja que supone el recibir contribuciones por parte de la empresa que, en la gran mayoría de casos duplica la parte aportada por el empleado.

A pesar de ello, en España los planes de pensiones desarrollados en el ámbito empresarial no están suficientemente extendidos y siempre me he preguntado por qué el legislador no hacía nada más allá de bonificar fiscalmente las contribuciones. El tema de este trabajo no podía ser otro que el elegido puesto que finalmente parece que ha llegado el momento de eclosión de la previsión social en la empresa que tantas veces me había preguntado porque no llegaba. Seguro que el proceso será lento, pero al menos se ha marcado el punto de inflexión.

Cuando desde mi empresa me propusieron formar parte de este programa formativo, llevaba años alejado de la vida académica y reconozco que el sentimiento de emoción por haber sido elegido, a veces se vio superado por una sensación extraña de miedo a defraudar a quienes habían confiado en mí. Sin embargo, todas esas sensaciones desaparecieron justo el primer día de clase. Sabía mucho de planes de pensiones, pero en muchos aspectos desconocía por completo muchos aspectos del sector asegurador y del seguro propiamente dicho y que gratamente he podido interiorizar en este Máster gracias al increíble elenco de profesores y profesionales capitaneados por Mercedes Ayuso y José Luis Pérez Torres, quienes siempre han estado a nuestro lado en el desarrollo de todo el Máster, especialmente en este año tan atípico para todos.

Y no podía terminar esta presentación si mostrar mi más sincero agradecimiento a las personas que han hecho posible que esta formación y este trabajo hayan sido posible.

Primero a las tres personas que abalaron mi candidatura en la participación en este Máster, Anna, Ricardo y Jorge, los cuales no sólo hicieron posible que todo esto pasara, sino que siempre han confiado en mí como profesional y me han ayudado a crecer.

En segundo lugar, al tutor de esta Tesis, Robert, de quien sin titubear ni por un momento obtuve un sí como respuesta cuando le propuse que fuera mi tutor, y me ha ayudado y acompañado en la elaboración de este trabajo sin condiciones.

Y por último quiero agradecer a mis compañeros de trabajo su comprensión en mis ausencias los viernes y a mi entorno más próximo, quienes, sabiendo que esto era para mí una oportunidad de crecimiento tanto profesional como personal, siempre han respetado que priorizara el Máster por delante de todo lo demás.

Resumen

La reducción drástica en 2021 en el límite de aportaciones del partícipe a instrumentos de previsión marcará sin duda un antes y un después en la previsión social complementaria en el ámbito empresarial, puesto que a partir de ahora serán los planes de pensiones de empleo, en detrimento de los planes individuales, los que permitan generar más ahorro finalista destinado a la jubilación. Sin embargo, en el corto plazo el legislador no ha pensado mucho en la pérdida de ahorro que se va a generar hasta que entre en vigor el nuevo fondo público de pensiones o se tomen nuevas medidas que busquen un mayor equilibrio entre el segundo y tercer pilar. Veremos en este trabajo el impacto de la reducción de los límites de aportación a través de la observación de tres casos reales y destacaremos las novedades que ha traído consigo la Directiva IORP II.

Palabras Clave: Previsión Social, Segundo Pilar, Pensiones, IORP II, Límite de Aportaciones, Planes de Empleo, Fondo de Empleo Público.

Resum

La reducció dràstica en 2021 en el límit d'aportacions de partícip a instruments de previsió marcarà sense dubte un abans i un després en la previsió social complementària en l'àmbit empresarial, donat que a parit d'ara seran els plans d'ocupació, en detriment dels plans individuals, els que permetran generar més estalvi finalista destinat a la jubilació. No obstant, en el curt termini el legislador no ha pensat gaire el la pèrdua d'estalvi que es generarà fins que entri en vigor el nou fons públic de pensions o es prenguin noves mesures que busquin un millor equilibri entre el segons i tercer pilar. Veurem en aquest treball l'impacte de la reducció dels límits d'aportacions a través de l'observació de tres casos reals i destacarem les novetats que en ha portat la Directiva IORP II.

Paraules Clau: Previsió Social, Segon Pilar, Pensions, IORP II, Límit d'Aportacions, Plans d'Ocupació, Fons d'Ocupació Públic.

Summary

The dramatic reduction in the limits on participant contributions to pensions introduced in 2021 undoubtedly marks a before and after in complementary social security schemes in the business sector, as from hereon in it will be employment pension plans, rather than individual plans, that will permit greater final savings for retirement. However, in the short term, the legislator has given little thought to the loss in savings that will be generated before the new public pension fund comes into force or until new measures are taken that seek a better balance between the second and third pillars. This thesis examines the impact of this reduction in contribution limits by reporting three cases studies and in so doing highlights the new measures introduced by the IORP II Directive.

Keywords: Social Security, Second Pillar, Pensions, IORP II, Contribution Limits, Employment Plans, Public Employment Fund.

Índice

Presentación y agradecimientos	3
Resumen.....	5
Índice	7
1 Presentación.....	9
2 Terminología básica para entender un plan de pensiones de empleo.....	11
2.1 Qué es un plan de pensiones y tipos de planes.....	11
2.2 Qué es un fondo de pensiones	12
2.3 Elementos personales y otra terminología	12
2.4 Legislación aplicable.....	13
3 Los planes de pensiones de empleo en españa.....	15
3.1 El origen de los planes de pensiones de empleo en españa	15
3.2 El sector de las gestoras de planes y fondos de pensiones en españa	16
4 Novedades en los límites de aportaciones	21
4.1 Introducción al cambio	21
4.2 El impacto observado a través de casos reales.....	22
4.2.1 Plan de pensiones de empleo “helio”.....	22
4.2.2 Características del plan “helio”	22
4.2.3 Régimen financiero plan “helio”	22
4.2.4 Datos estadísticos plan “helio”.....	23
4.3 Plan de pensiones de empleo “neón”	26
4.3.1 Características del plan “neón”.....	26
4.3.2 Régimen financiero plan “neón”.....	26
4.3.3 Datos estadísticos plan “neón”	27
4.4 Plan de pensiones de empleo “argón”	29
4.4.1 Características del plan “argón”.....	29
4.4.2 Régimen financiero plan “argón”.....	29
4.4.3 Datos estadísticos plan “argón”	30
4.5 ¿Qué se pueden hacer para paliar la limitación de las contribuciones a planes de empleo?.....	33
4.5.1 Pólizas de excesos o unit linked	33
4.5.2 Contribuciones empresariales en el marco de sistemas de retribución flexible.....	34
5 Fondos de empleo de promoción pública	37
6 Directiva IORP II	39
6.1 Novedades en relación con el sistema de gobierno.....	39

6.2	Novedades en relación con los requisitos de aptitud y honorabilidad .	40
6.3	Novedades en relación con la política de remuneración	41
6.4	Novedades en materia de comunicación e información	41
6.5	Novedades en relación con la evaluación interna de riesgos de los fondos de pensiones de empleo	42
6.6	Novedades en relación con la transparencia.....	42
6.7	Novedades en relación con los principios generales de las inversiones	43
6.8	Novedades en materia de publicidad relativa a la estrategia de inversión	43
6.9	Novedades en relación con la revisión del plan de pensiones	43
6.10	Novedades en relación con la supervisión prudencial.....	44
6.11	Novedades en relación con la actividad transfronteriza	44
7	Capítulo de conclusiones	47
	Bibliografía.....	51
	Josep beltran bausells.....	55
	Anexo I	57
	Anexo II	59

El impacto de los cambios normativos en la oferta de los Planes de Pensiones de Empleo

1 Presentación

Menos de 2 millones de ciudadanos españoles cuentan con un plan de empleo en nuestro país, por lo que sólo uno de cada diez trabajadores cuenta con este tipo de plan con aportaciones de su empresa, siendo los trabajadores más representativos los funcionarios, los profesionales de la banca y del sector energético, según datos de Inverco.

Los planes de empleo contaban a cierre de 2020 con 116.204 beneficiarios, una cifra ínfima con respecto al total de 6 millones de trabajadores jubilados que cobran su pensión de la Seguridad Social.

El patrimonio total de los planes de empleo a cierre del 2020 fue de 36.508 millones de euros, no obstante, aún no se acercan al patrimonio de los planes de pensiones individuales, que tienen un patrimonio de 82.014 millones de euros, es decir, bastante más del doble.

Desde las asociaciones del sector han pedido en reiteradas ocasiones que el Gobierno fomente un modelo semiobligatorio de planes de empleo complementarios a la pensión pública ante el reto de la insostenibilidad del sistema de la Seguridad Social y la longevidad en España.

La implementación de la previsión social complementaria a través de los planes de empleo es más fácil y al partícipe le cuesta menos ahorrar porque la empresa le aporta siempre que el empleado aporte su parte, pero para ello es necesario un gran acuerdo social donde estén implicados trabajadores, sindicatos y empresarios.

El desarrollo de los sistemas de empleo es un elemento fundamental en el debate sobre el futuro del sistema de pensiones, en el sentido de que el segundo pilar debería complementar un sistema público de pensiones que fuera sostenible y suficiente.

A excepción del País Vasco, en España los planes de pensiones de empleo no están suficientemente extendidos, especialmente en la pequeña y mediana empresa que constituyen el grueso del tejido empresarial español.

Algunos aspectos clave que pueden impulsar los planes de empleo son, por ejemplo, la negociación colectiva a través de acuerdos, pero también la promulgación de una ley de previsión social complementaria específica para el desarrollo del segundo pilar, que regule su funcionamiento y fomente su difusión y singularidad.

Sin embargo, es justo decir que la inseguridad jurídica resultante de los múltiples cambios en la regulación de los planes y fondos de pensiones desde la

promulgación de su primera ley en 1987 tampoco ha ayudado a dicho desarrollo e implementación.

Poder conseguir un sistema de protección social eficaz y que sea eficiente afecta directamente a la previsión social complementaria de los sistemas de empleo. Su configuración debe dar respuestas satisfactorias a lo que se espera de él, otorgar una prestación una vez ocurrida la contingencia.

En este trabajo se presentan los principales cambios legislativos en materia de Planes de Pensiones de Empleo entrados en vigor en el ejercicio 2021 y su impacto más inmediato en la oferta actual de los mismos.

Por un lado, para que el lector se pueda hacer una composición del contexto, veremos cuál es el origen de los planes de empleo en nuestro país y la situación del sector a cierre del ejercicio 2020.

A continuación, detallaremos la novedad legislativa de afectación más inmediata referida la reducción del límite máximo de aportaciones y su repercusión a través de la observación de tres casos reales de planes de empleo, a la vez que explicaremos la pretensión del legislador de crear un fondo público de pensiones que dinamice la propulsión del segundo pilar de la previsión social.

Seguiremos detallando las novedades legislativas en materia de planes y fondos de pensiones a consecuencia de la trasposición al ordenamiento español de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2016 (Directiva 2016/2341 o IORP II), relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

Finalmente se presentará, desde un punto de vista personal de libre pensamiento, que retos debe afrontar el sector para ser protagonista de este gran cambio que se pretende en el desarrollo de los planes de empleo y de la previsión social complementaria en el ámbito empresarial.

2 Terminología básica para entender un Plan de Pensiones de Empleo

Resulta imprescindible para interpretar el contenido de este trabajo resumir, de una forma comprensible para el lector, la terminología básica que define los elementos principales que forman parte de un Plan de Pensiones de Empleo. De forma sintética se podrían agrupar en los puntos que se detallan a continuación.

A lo largo de este documento, de forma recurrente, aunque se haga referencia a una terminología aplicable a los planes de pensiones en general, se hará foco en detallar de forma concreta todo lo que sea de aplicación más directa a los planes de pensiones de empleo.

2.1 Qué es un plan de pensiones y tipos de planes

Un plan de pensiones se podría definir como el derecho que tienen las personas que forman parte de este, a percibir prestaciones derivadas del acaecimiento de algunas de las contingencias que dan derecho a su cobro. Son voluntarios, tienen carácter privado y sus prestaciones no pueden ser en ningún caso sustitutivas de las otorgadas por la Seguridad Social.

Según los sujetos constituyentes, la Ley define 3 tipos de planes de pensiones: sistemas de empleo, asociados e individuales.

Los planes del sistema de empleo son aquellos planes promovidos por las empresas o por empresarios individuales (promotor). Un promotor sólo puede serlo de un plan de empleo a la vez y en el podrán adherirse como partícipe los empleados de este, con independencia del régimen de la Seguridad Social aplicable a cada empleado siempre que esté previsto reglamentariamente. Varias empresas pueden promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo. Dentro de un mismo plan de empleo podrá haber varios subplanes que instrumentalicen compromisos por pensiones distintos en función al colectivo de trabajadores al que pertenezca el empleado.

Normalmente, los planes del sistema de empleo se desarrollan en el ámbito de las relaciones laborales y, en la mayoría de los casos, son el resultado de una negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, incorporando en los convenios colectivos, los compromisos por pensiones de jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento y en algunos casos también la dependencia. De esta forma, los trabajadores pueden participar en el desarrollo y control del denominado Segundo Pilar de la previsión social.

Este tipo de planes, atendiendo a las obligaciones, se clasifican en tres categorías:

- a) Planes de prestación definida, en los que se define como objeto la cuantía de las prestaciones a percibir por los beneficiarios.

- b) Planes de aportación definida, en los que el objeto definido es la cuantía de las contribuciones de los Promotores y, en su caso, de los partícipes al plan.
- c) Planes mixtos, cuyo objeto es, simultáneamente, la cuantía de la prestación y la cuantía de la contribución.

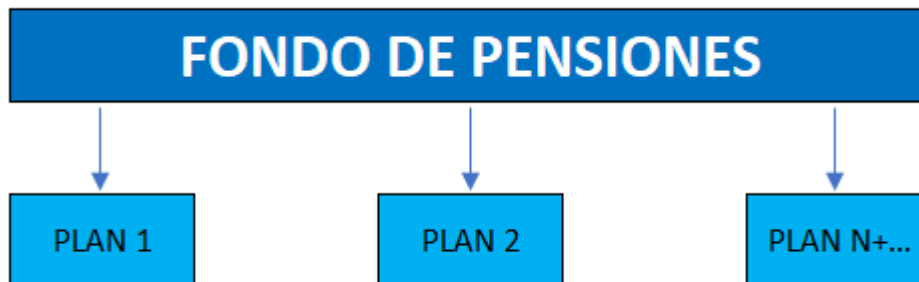
2.2 Qué es un fondo de pensiones

Un fondo de pensiones es el patrimonio creado para dar cumplimiento a los derechos que otorga un plan de pensiones a sus partícipes y beneficiarios.

Los fondos de pensiones de empleo se caracterizan por ser fondos externos a las cuentas de las Empresas que promuevan los planes de pensiones que están integrados en ellos, y son patrimonios independientes de estas y están formados por los recursos de los planes de pensiones adscritos.

En general, pero cobra especial relevancia en los planes de empleo, en un mismo fondo de pensiones pueden estar adscritos más de un plan de pensiones a la vez.

Esquema 1. Composición de un fondo de pensiones.



2.3 Elementos personales y otra terminología

- **Entidad Gestora:** es la entidad responsable de la administración y gestión del fondo de pensiones en el que se encuentra integrado un plan de pensiones.
- **Entidad Depositaria:** es la entidad financiera encargada de la custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en un fondo de pensiones.
- **Promotor o Entidad Promotora:** es la empresa o entidad que insta la creación y/o participa en el desarrollo de un plan de pensiones.
- **Comisión de Control:** es el supervisor del funcionamiento y ejecución del plan de pensiones de empleo. Es quien tiene el mando del plan siempre con ajuste a las atribuciones otorgadas por la Ley. Está formada por representantes del promotor, de los partícipes y de los beneficiarios si fuera el caso.

- **Especificaciones de los planes de pensiones:** las especificaciones o también llamado Reglamento de un plan de pensiones, son el conjunto de normas que, en base a la Ley, recogen los aspectos que determinan el funcionamiento de un plan de pensiones.
- **Partícipe:** es toda persona física en cuyo interés ha sido creado un plan, desde que se adhiere al mismo y mientras mantenga tal condición.
- **Beneficiario:** es toda persona física con derecho causado a recibir prestaciones de un plan de pensiones.
- **Régimen de Aportaciones:** es el conjunto de reglas establecidas en las especificaciones de un plan de empleo que determinan en que cuantía, periodicidad y otras características deben realizarse las aportaciones, tanto por parte del promotor como de los partícipes.
- **LPFP:** Ley de Planes y Fondos de Pensiones

2.4 Legislación aplicable

En la siguiente tabla se relaciona la legislación principal por la cual se rigen los planes de pensiones con independencia del sistema al cual pertenezcan. En todos los casos se incluye un acceso directo a la web del Boletín Oficial del Estado para facilitar al lector la consulta específica en caso de interés.

Ley	<p>Ley de Planes y Fondos de Pensiones</p> <p>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.</p> <p>https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-24252</p>
Reglamento	<p>Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones</p> <p>Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.</p> <p>https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-3453</p>
Órdenes Ministeriales	<p><u>Orden EHA/251/2009, de 6 de febrero, por la que se aprueba el sistema de documentación estadístico contable de las Entidades Gestoras de fondos de pensiones.</u></p> <p><u>Orden EHA/407/2008, de 7 de febrero, por la que se desarrolla la normativa de planes y fondos de pensiones en materia financiero-actuarial, del régimen de inversiones y de procedimientos registrales.</u></p>
Directivas	<p><u>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 (Directiva IORP)</u></p>

[Directiva \(UE\) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo \(Directiva IORP II\)](#)

Adicionalmente a la legislación enumerada, también se relaciona a continuación dos Leyes que cobran especial importancia en la elaboración de este trabajo, puesto que su contenido modifican en gran medida la importancia que empiezan a tener a partir de ahora los planes de pensiones de empleo como instrumento de previsión a largo plazo, motivado principalmente porque permiten generar un ahorro superior al estar su límite máximo de aportaciones, dentro de un mismo ejercicio, topado en un nivel superior que los instrumentos de previsión individuales.

- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17339>)
- 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. (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764>)

3 Los Planes de Pensiones de Empleo en España

3.1 El Origen de los planes de pensiones de empleo en España

Los planes de pensiones de empleo aparecen en España al amparo de la Ley 8/1987 del 8 de junio de regulación de planes y fondos de pensiones, con cierto retraso en comparación con otros países de nuestro entorno, como Reino Unido o Alemania, donde llevaban funcionando más años y en los cuales, además de ser un elemento más de su sistema de previsión social, ya se había observado su eficiencia como medida macroeconómica de captación de ahorro que ayuda a desarrollar los mercados de capitales.

En los años posteriores a la aprobación de esa Ley, se formalizaron planes de pensiones de empresas eléctricas y de comunicaciones principalmente como consecuencia de una fase de exteriorización voluntaria de los compromisos por pensiones.

Posteriormente, se desarrolló la exteriorización obligatoria de los compromisos por pensiones con la entrada en vigor del RD 1588/1999, de 15 de octubre del Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, como consecuencia de la transposición a la legislación española, a través de la Disposición Adicional 11¹ de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión del Seguros Privado, de la Directiva 80/987/CEE, de 20 de octubre de 1980, sobre Aproximación de las Legislaciones de los Estados Miembros relativas a la Protección de los Trabajadores Asalariados en caso de Insolvencia del Empresario, en cuyo artículo 8 se establece que:

Los Estados miembros se asegurarán de que se adopten las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores asalariados y de las personas que hayan dejado la empresa o el centro de actividad del empresario en la fecha en que se produce la insolvencia de este, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o a sus derechos en curso de adquisición, a prestaciones de vejez, incluidas las prestaciones a favor de los supervivientes, en virtud de los sistemas complementarios de previsión profesionales o interprofesionales que existan, independientemente de los regímenes legales nacionales de Seguridad Social.

La Disposición Adicional 11² de la Ley 30/1995, incorporada al RDL 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, a través de su Disposición Adicional 1¹, establece que:

Los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un

plan de pensiones o de ambos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguro y planes de pensiones.

La exteriorización de los compromisos por pensiones permite cumplir con dos objetivos. Por un lado, en caso de insolvencia o de dificultades financieras de la empresa, proteger los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores. Y de otro, la exteriorización de estos fuera del balance de las empresas les permite liberar recursos y centrarse en su actividad principal y ganar así productividad.

Este proceso supuso trasladar la gestión de los recursos a entidades especializadas como son las Entidades Gestoras de fondos de pensiones y Entidades Aseguradoras. Esta gestión especializada supone menor coste para la empresa a la hora de atender sus compromisos por pensiones, a la vez que ayuda a la capitalización de la economía, potenciando el ahorro a largo plazo y a dotar de más recursos a los mercados financieros que permite reducir los costes financieros de las inversiones de las empresas.

Sin embargo, y viendo la situación actual del sector, el proceso de exteriorización significó la modificación de los compromisos por pensiones en España: se pasó de un modelo de prestación definida, aunque a veces sólo eran expectativas, a un modelo de aportación definida, es decir, de prestación indeterminada en el que no hay garantía ni referencia orientativa sobre los importes de la prestación a percibir a la jubilación, la cual dependerá exclusivamente de la rentabilidad de las inversiones.

El proceso de exteriorización de los compromisos por pensión de las empresas tuvo una doble consecuencia para los empleados. Por un lado, que a partir de ese momento pasaron a soportar el riesgo financiero de la evolución de los mercados. Y por otro, la transformación de una prestación definida, en otra indeterminada. Sin embargo, con la definición de una aportación definida, los empleados ganaron en seguridad, porque en caso de insolvencia o liquidación de la empresa, sus derechos adquiridos en materia de previsión social quedaban intactos.

3.2 El sector de las Gestoras de planes y fondos de pensiones en España

Es conocido que nuestro país cuenta con un predominio significativo de la previsión pública, que además tiene un sistema de pensiones en comparación con países de nuestro entorno muy generoso.

El sistema público de pensiones está inmerso desde hace años en una reforma que pueda garantizar la suficiencia de este y hacer frente a los retos demográficos, así como la cada vez más extendida esperanza de vida y todo parece indicar que, aunque seguirá teniendo un peso importante, necesitará de un fuerte impulso de los otros dos pilares, que deberán actuar como complemento.

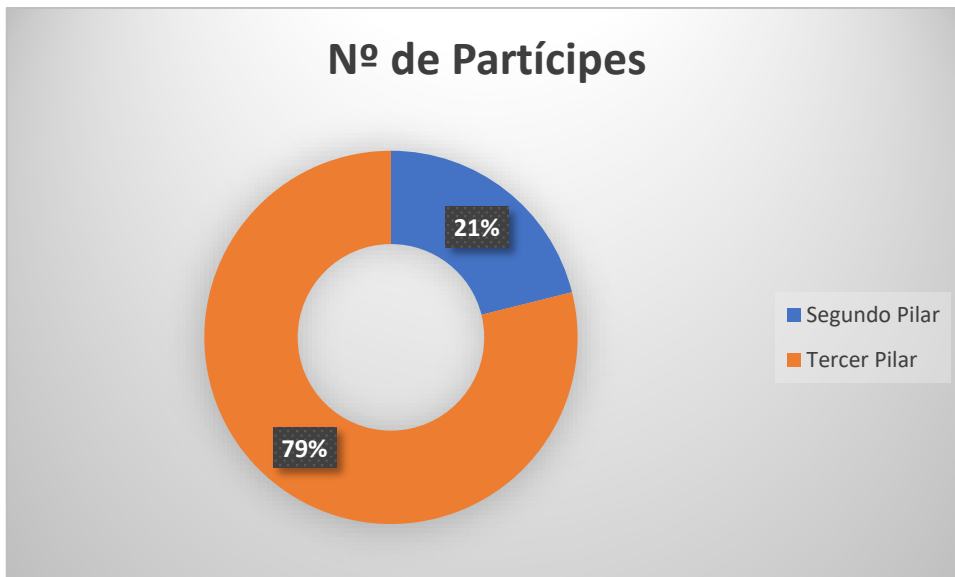
El tercer pilar, al depender exclusivamente de la responsabilidad individual, y más allá de los incentivos fiscales de los que ha venido gozando, para su correcto desarrollo son esenciales la concienciación del individuo motivada por una mayor educación financiera.

Sin embargo, el segundo pilar, al estar tutelado por la parte empresarial, es quizás el que podría suponer una mayor implementación del ahorro finalista que ayudara de complemento del primer pilar, pero para ello este necesita de una mayor implementación para estar a la altura de países de nuestro entorno. Parece que finalmente el momento ha llegado y 2021 puede marcar el punto de inflexión que impulse este segundo pilar en España.

A continuación, vamos a mostrar el reparto del ahorro en planes de pensiones entre el segundo y tercer pilar de la previsión social referidos a 31 de diciembre de 2020 para a continuación focalizarnos en el segundo pilar, el de la previsión social en la empresa.

- N° de partícipes Segundo Pilar: 2.014.079
- N° de partícipes Tercer Pilar: 7.527.819

Gráfico 1. Porcentaje de partícipes por pilar. Fuente Inverco. Elaboración propia.

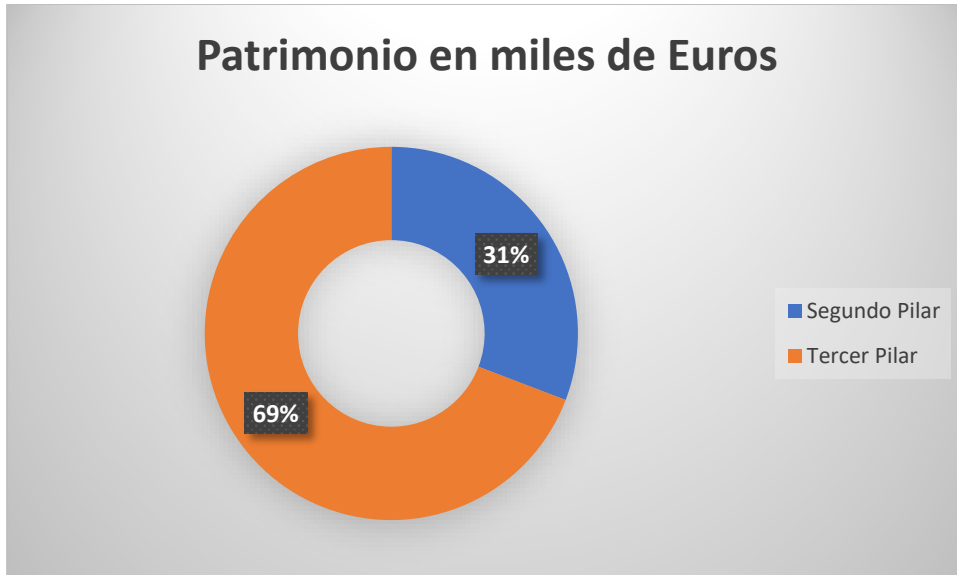


Los datos hablan por sí solos, quedando evidenciada la debilidad del segundo pilar respecto al tercero. De los casi 10 millones de partícipes de planes de pensiones, sólo un 21% lo son de planes de pensiones de empleo y asociados.

Si observamos el mismo reparto por patrimonio, la radiografía de los planes de empleo y asociados mejora en 10 puntos, pero aun así sigue estando muy lejos de que el segundo pilar goce de la robustez esperada por el sistema:

- Patrimonio Segundo Pilar: 36.508.410
- Patrimonio Tercer Pilar: 82.014.174

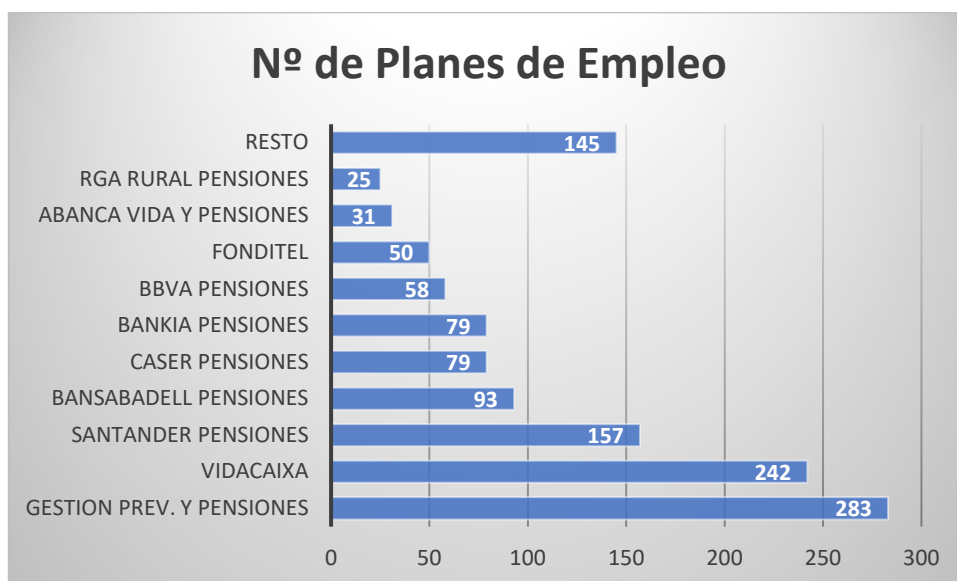
Gráfico 2. Patrimonio de planes de pensiones por pilar. Fuente Inverco. Elaboración propia.



Comparando ambos gráficos podemos observar como parte positiva que los partícipes de planes de empleo y asociados gozan de un saldo medio mayor, seguramente derivado del menor esfuerzo en el ahorro al empezar antes y de la potencia de las aportaciones recibidas por parte de la empresa, donde en la gran mayoría de casos la cantidad aportada por el empleador dobla la aportada por el empleado.

A continuación, vamos a focalizarnos en los Planes de Pensiones de Empleo para exponer cuál es su reparto dentro del sector asegurador, así como sus volúmenes de partícipes, beneficiarios y en qué sectores de actividad está más extendida la previsión social del segundo pilar.

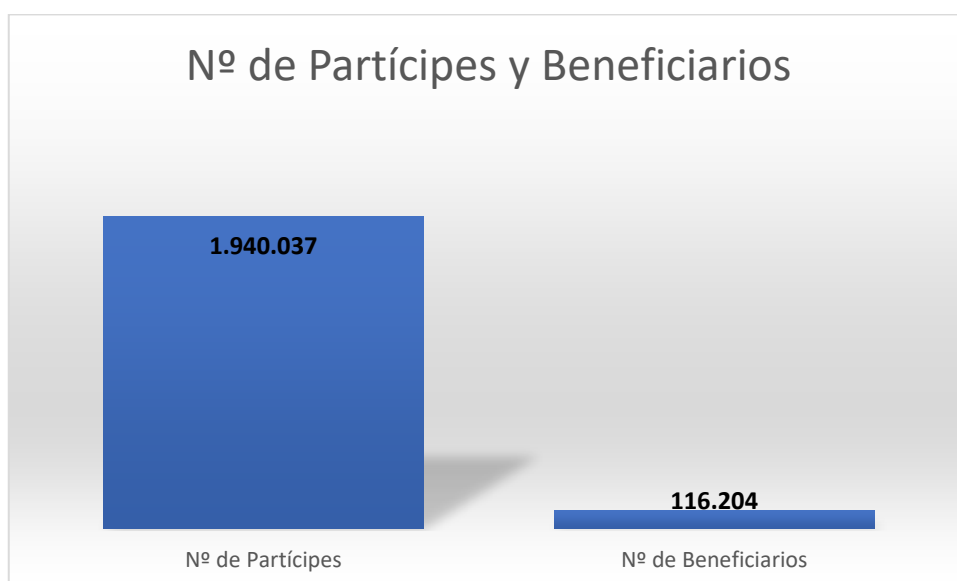
Gráfico 3. Número de Planes de Empleo por Entidad Gestora. Fuente Inverco. Elaboración propia.



A cierre del ejercicio 2020, el sector asegurador en España cuenta con un total de 1.242 planes de pensiones de empleo, un dato significativamente reducido comparado con el número de empresas activas en España a 1 de enero de 2020, situado en 3.404.428 según los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE).

Queda evidenciado claramente el déficit de este tipo de producto de ahorro finalista en el tejido empresarial español, sin embargo, parece que desde ahora el legislador tiene la determinación firme para el desarrollo del segundo pilar y en especial de los planes de pensiones de empleo.

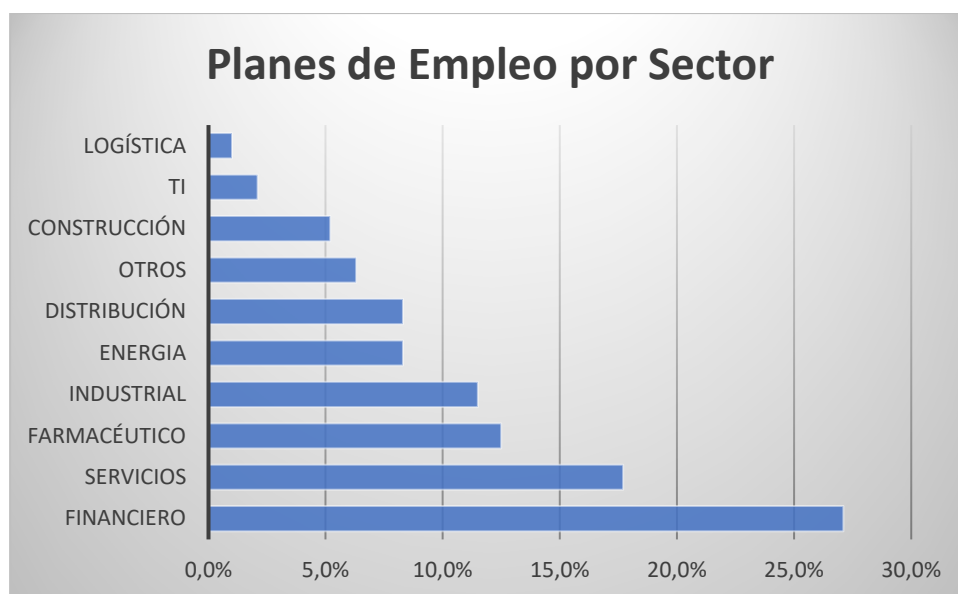
Gráfico 4. Número de Partícipes y Beneficiarios de Planes de Pensiones de Empleo. Fuente Inverco. Elaboración propia.



Según el Estudio de Mercado IV de noviembre de 2020, que de forma recurrente viene realizado la consultora KPMG, en el siguiente gráfico se puede comprobar una vez más el escaso desarrollo de la previsión social complementaria en España.

Menos de un tercio de las empresas cuentan con planes de jubilación para sus empleados. Sin embargo, en la muestra de empresas tomadas en consideración en el citado estudio, un 87% de ellas estarían dispuestas a realizar aportaciones para la jubilación a sus empleados, muestra de que la previsión social complementaria tiene un largo recorrido de expansión si se junta la voluntad de los empleadores, los empleados y la del legislador.

Gráfico 5. Distribución de los planes por sector. Fuente KPMG.



Como podemos observar el sector financiero, servicios y farmacéutico son los que tienen mayor protagonismo en lo que a sistemas de jubilación colectivos para toda la plantilla se refiere.

El sector financiero parte con ventaja puesto que los convenios colectivos de la banca y aseguradoras recogen la obligatoriedad de establecer un sistema de previsión social complementario de aportación definida a favor del personal en activo. Esta obligatoriedad se está revisando también en otros sectores como el químico.

En el lado opuesto encontramos el sector logístico, donde sólo representa un 1% del total.

4 Novedades en los límites de aportaciones

4.1 Introducción al cambio

La Ley de Presupuestos Generales del Estado del 2021 han introducido la siguiente novedad con relación a la reducción de los límites hasta ahora vigentes de deducción de los planes de pensiones.

A partir del 1 de enero de 2021, el límite de reducción pasa de, la menor cuantía entre 8.000 euros anuales o el 30% de los rendimientos netos de trabajo y de actividades económicas, a un límite máximo de 2.000 euros anuales. El nuevo límite de deducción de 2.000 euros podrá incrementarse en hasta 8.000 euros adicionales por aportaciones del empleador a favor del empleado a instrumentos de previsión social empresarial (Planes de Pensiones de Empleo y Planes de Previsión Social Empresarial).

También se reduce el límite máximo de deducción por aportaciones a planes de pensiones y otros sistemas de previsión social de los que sea titular el cónyuge que pasa de 2.500 euros anuales a 1.000 euros anuales.

Por lo tanto, a partir de 1 de enero de 2021, el nuevo límite máximo de deducción ha quedado establecido en la menor de las cantidades siguientes:

- El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio
- 2.000 euros anuales.

Cuadro 1. Resumen límite de aportaciones 2020 vs 2021

MODIFICACIÓN	LÍMITE APLICADO HASTA 2020	LÍMITE A PARTIR DEL 2021
Reducción IRPF por aportaciones a sistemas de previsión social de los que sea titular el cónyuge	2.500 euros anuales	1.000 euros anuales
Reducción por aportaciones a sistemas de previsión social individual (Planes de Pensiones Individuales y PPA) y aportaciones del trabajador a instrumentos de previsión social empresarial	Límite conjunto para PPI, PPA e instrumentos de previsión empresarial: la menor entre 8.000 euros anuales o 30% de rendimientos netos del trabajo y actividades económicas	La menor entre 2.000 euros anuales o 30% de los rendimientos netos de trabajo y actividades económicas
Contribuciones empresariales a Planes de Pensiones de Empleo y Planes de Previsión Social Empresarial (*)		Otros 8.000 euros adicionales (hasta un total de 10.000 euros), siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales
Límites financieros de aportación	8.000 euros	2.000 euros

(*) Las aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo o a mutualidades de previsión social, de los que, a su vez, sea promotor y partícipe o mutualista, así como las que realice a planes de previsión

social empresarial o seguros colectivos de dependencia de los que, a su vez, sea tomador y asegurado, se considerarán como contribuciones empresariales, a efectos del cómputo de este límite.

Este cambio abrupto en la Ley del IRPF, no quedó fuera de la interpretación libre por parte de cada parte interesada y tuvo que ser contrastado por parte de Inverco, a través de una consulta vinculante a la Dirección General de Tributos del Ministerio de Hacienda, puesto que el redactado de la Ley no dejaba claro si el límite de 2.000 euros anuales se refería a aportaciones de partícipes o también a contribuciones empresariales. La consulta, de la cual se adjunta copia en el Anexo I, fue contestada en marzo de 2021 y aclaró la distribución de los límites tal como se indica en el “Cuadro 1” anterior.

A continuación, a través de la observación de tres planes de pensiones de empleo reales, vamos a ver el impacto inmediato generado en los mismos, derivado de las modificaciones legislativas explicada en los apartados anteriores, y en concreto la afectación más inmediata derivado del cambio en los límites máximos de aportaciones para un mismo ejercicio.

El análisis está realizado a través de tres planes de pensiones de empleo vigentes en la actualidad, con regímenes de aportaciones distintos en cada caso, con la intención de poner de manifiesto la influencia de los citados cambios en el régimen financiero de aportaciones establecido en el Reglamento de cada uno de los planes. Para simplificar el análisis de los datos, en los tres casos se han elegido planes de empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación.

4.2 El impacto observado a través de casos reales

4.2.1 Plan de Pensiones de Empleo “Helio”

El plan del siguiente ejemplo se caracteriza principalmente porque en sus Especificaciones se permite a los partícipes realizar aportaciones voluntarias adicionales a las establecidas reglamentariamente, siempre teniendo en cuenta que no se pueden sobrepasar los límites máximos de aportación dentro de un mismo ejercicio.

4.2.2 Características del plan “Helio”

- Sistema: Empleo
- Modalidad: Aportación Definida
- Aportaciones Voluntarias: Sí

4.2.3 Régimen Financiero plan “Helio”

A continuación, se cita de forma literal parte de los artículos de las Especificaciones del plan analizado referido al régimen financiero de las aportaciones.

Art. XX1. Sistema financiero

El sistema financiero del Plan utilizado para las contingencias cubiertas consistirá en la capitalización financiera individual de las aportaciones obligatorias realizadas por el Promotor y el partícipe y las voluntarias adicionales realizadas en su caso por el partícipe.

A partir de dichas aportaciones se constituirá un fondo de capitalización en la forma prevista en la normativa sobre Planes y Fondos de Pensiones.

Art. XX2. Aportaciones

1. *Las aportaciones al Plan de Pensiones quedan establecidas de la siguiente forma:*

- *Tramo 1. A todo empleado que haga una aportación anual del 2% de su salario base anual, el promotor le aportará un 5% sobre la misma base.*
- *Tramo 2. A todo empleado que haga una aportación anual del 1% de su salario base anual, el promotor le aportará un 3% sobre la misma base.*

[...]

5. *Los partícipes podrán realizar aportaciones voluntarias al Plan siempre que lo deseen y no superen los límites máximos de aportación establecidos legalmente. [...]*

4.2.4 Datos Estadísticos plan “Helio”

- N.º de partícipes: 676
- N.º de Beneficiarios: 9
- Aportaciones realizadas por el Promotor (2020): 607.757,66 €
- Aportaciones realizadas por el Partícipe (2020): 1.175.353,97 €
 - Obligatorias: 233.739,21 €
 - Voluntarias: 708.984,76 €

Gráfico 6. Reparto de aportaciones 2020 plan “Helio”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.



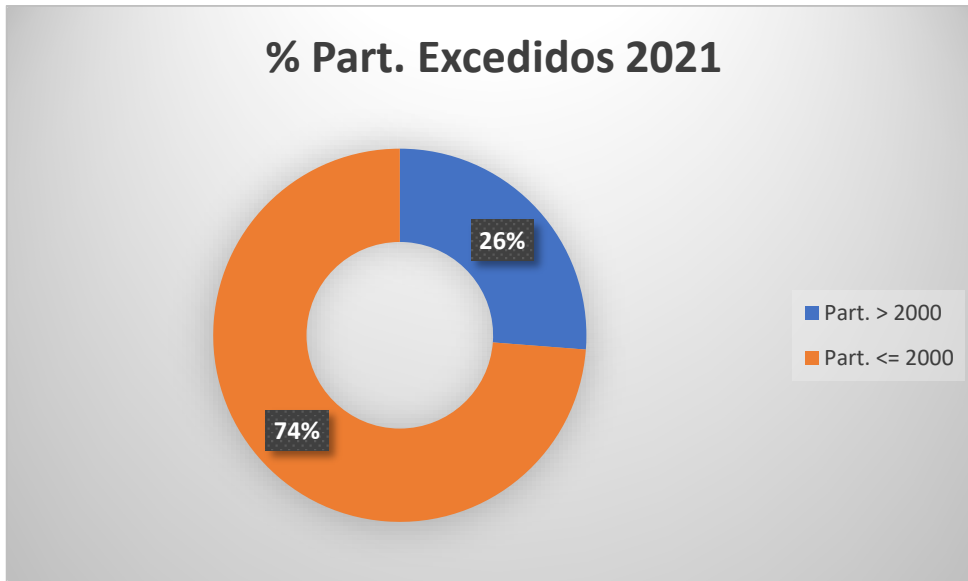
En el gráfico podemos observar que este plan está financiado en un 61% por las aportaciones de los partícipes, tomando especial relevancia las aportaciones voluntarias. De los datos analizados, no se localiza ningún partícipe que exceda los límites legales para el ejercicio 2020 en las aportaciones obligatorias establecidas en el Artículo XX2 mencionado anteriormente. Tampoco lo harían si el comportamiento de las aportaciones obligatorias se mantuviera estable para el ejercicio 2021.

Sin embargo, las cosas cambian significativamente si pasamos a analizar las aportaciones voluntarias.

Tomando como premisa que el comportamiento de las aportaciones voluntarias se mantuviera estable para el ejercicio 2021, veamos los siguientes datos:

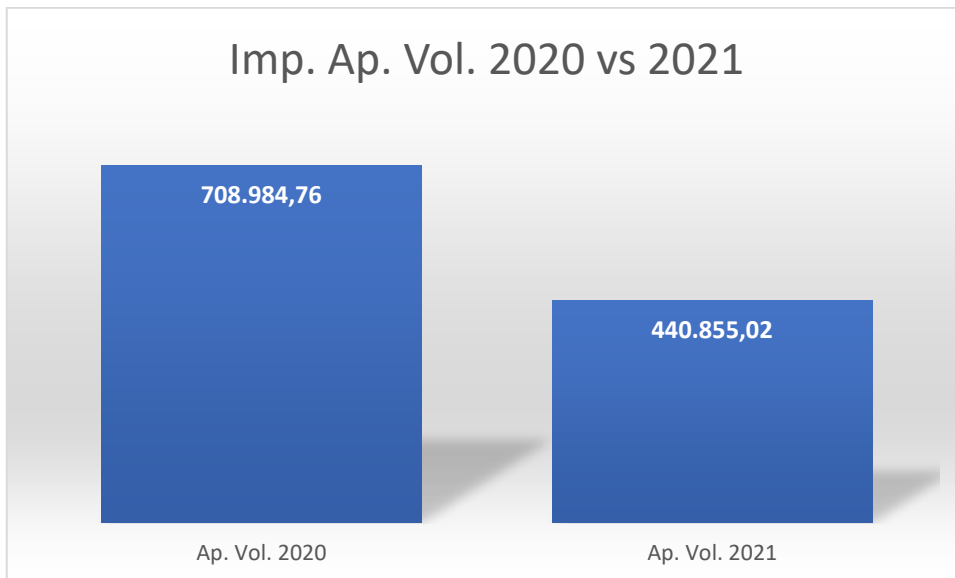
- Partícipes con Aportaciones Voluntarias (Ap. Vol): 389
 - Partícipes con Ap. Vol. superiores a 2.000 €: 102
 - Partícipes con Ap. Vol. inferiores o iguales a 2.000 €: 287

Gráfico 7. Porcentaje de partícipes excedidos en 2021 plan “Helio”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.



En este gráfico podemos observar que de los 389 partícipes que para el ejercicio 2020 decidieron realizar aportaciones voluntarias, el 26% (102 partícipes) no podrán realizar la misma cantidad de aportaciones para el ejercicio 2021, por haberse visto disminuido el límite de las aportaciones del partícipe hasta un máximo de 2.000 €.

Gráfico 8. Comparativa entre 2020 y 2021 de importes de aportaciones voluntarias plan “Helio”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.



La consecuencia inmediata en la bajada del límite de las aportaciones de partícipe a 2.000 €, va a suponer que para el ejercicio 2021 el importe de las aportaciones voluntarias se verá disminuido en un 38% (268.129,74 €), los cuales tampoco podrán ser canalizados a través de otros instrumentos de previsión individual puesto que el límite es compartido para el conjunto de planes del partícipe.

4.3 Plan de Pensiones de Empleo “Neón”

El plan del siguiente ejemplo, a diferencia del anterior, sus Especificaciones no permite a los partícipes realizar aportaciones voluntarias adicionales a las establecidas reglamentariamente, financiándose en exclusiva por las aportaciones obligatorias del empleador (promotor) y del empleado (partícipe). En cualquier caso, estas aportaciones no pueden sobrepasar los límites máximos de aportación dentro de un mismo ejercicio.

4.3.1 Características del plan “Neón”

- Sistema: Empleo
- Modalidad: Mixto
- Aportaciones Voluntarias: No

4.3.2 Régimen Financiero plan “Neón”

A continuación, se cita de forma literal parte de los artículos de las Especificaciones del plan analizado. Por la extensión de estos, derivado de la complejidad técnica del plan analizado, algunos párrafos menos significativos de los artículos han sido omitidos.

Art. XX3. Sistema de financiación para la cobertura de las prestaciones

2. *Cada Promotor financiará, conjuntamente con los Partícipes, este Plan de Pensiones, de acuerdo con lo previsto en las presentes Especificaciones.*
4. *En ningún caso las aportaciones anuales al Plan de Pensiones superarán el límite máximo de aportación anual previsto en cada momento por la legislación vigente.*

Si la suma de las aportaciones anuales realizadas superase el límite máximo de aportación anual a planes de pensiones vigente en cada momento, se reducirán hasta alcanzar el citado límite, de acuerdo con lo previsto en las presentes Especificaciones y en la Disposición Adicional cuarta.

5. *Dadas las especiales características del presente Plan, no se permite que el Partícipe o Partícipe en Suspenseo realice aportaciones voluntarias en ninguno de los Subplanes.*

Art. XX4. Régimen Aportaciones

Cada Entidad Promotora y el Partícipe realizarán las Aportaciones para financiar las contingencias previstas en las presentes Especificaciones, vinculándose en todo caso la aportación del Promotor a la realización efectiva de su aportación por parte del Partícipe.

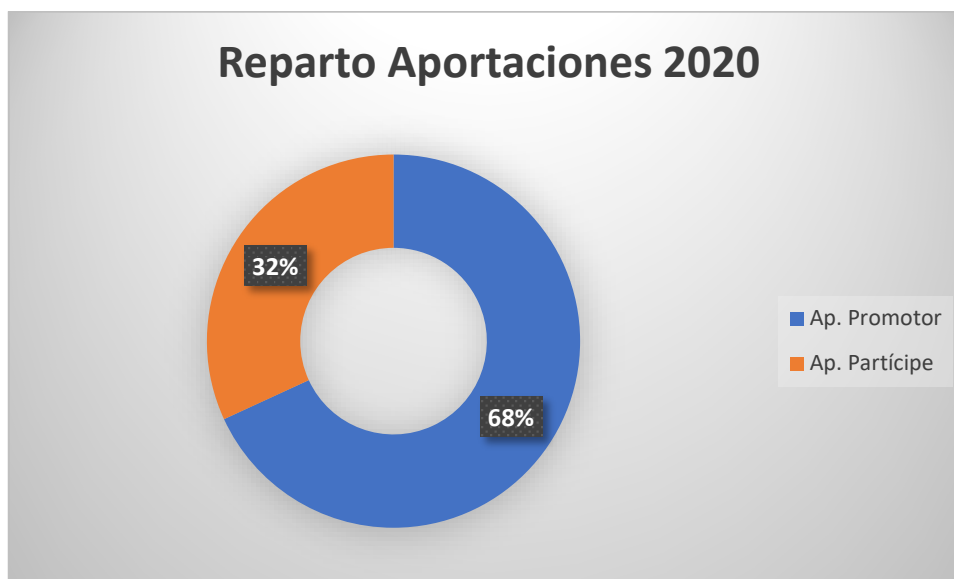
La aportación total máxima se abonará en parte por el Promotor respectivo y en parte por el Partícipe y consistirá en la aplicación de cada uno de los porcentajes máximos indicados a continuación sobre el Salario Pensionable del Partícipe.

Tramos de Salario Pensionable	Perfil Salarial	% aportación partícipe sobre Salario Pensionable	% aportación promotor sobre Salario Pensionable
Hasta 41.132,46 €	1	0,68%	2,03%
De 41.132,46 a 54.121,67 €	2	1,62%	4,88%
De 54.121,67 a 81.182,50 €	3	3,37%	10,13%
De 81.182,50 a 108.243,32 €	4	4,00%	12,00%
De 108.243,32 a 135.304,15 €	5	4,50%	13,50%
Superior a 135.304,15 €	6	5,00%	15,00%

4.3.3 Datos Estadísticos plan “Neón”

- N.º de partícipes: 3.568
- N.º de Beneficiarios: 1.663
- Aportaciones realizadas por el Promotor: 7.782.093,04 €
- Aportaciones realizadas por el Partícipe: 3.639.730,78 €

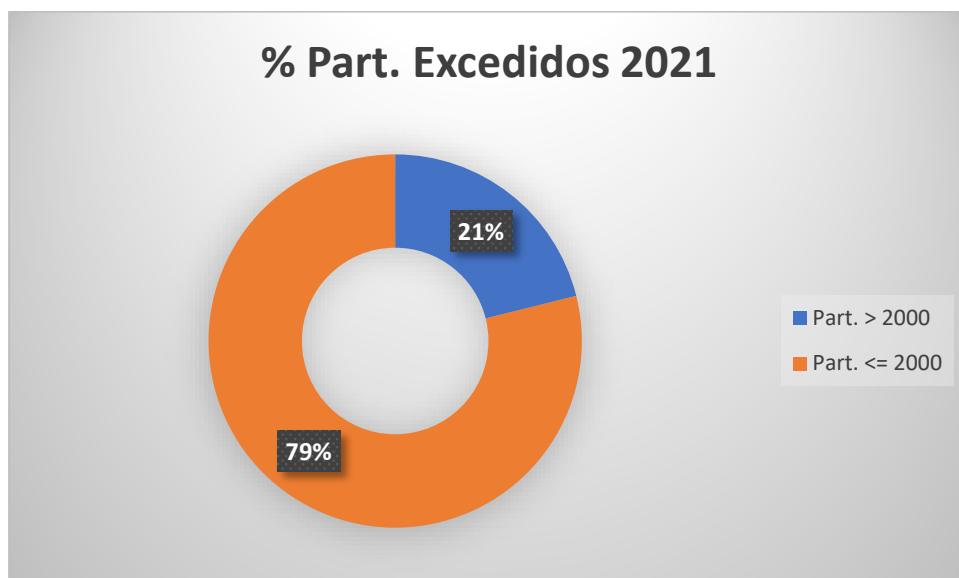
Gráfico 9. Reparto de aportaciones 2020 plan “Neón”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.



A diferencia del ejemplo anterior, observamos que este plan está financiado en un 68% por las aportaciones del promotor, no existiendo reglamentariamente la posibilidad de realizar aportaciones voluntarias adicionales por parte de los partícipes. De los datos analizados se detectan 738 partícipes que, manteniendo para 2021 el mismo nivel de aportaciones que en 2020, estarían excedidos en los nuevos límites máximos. Lo analizamos a continuación.

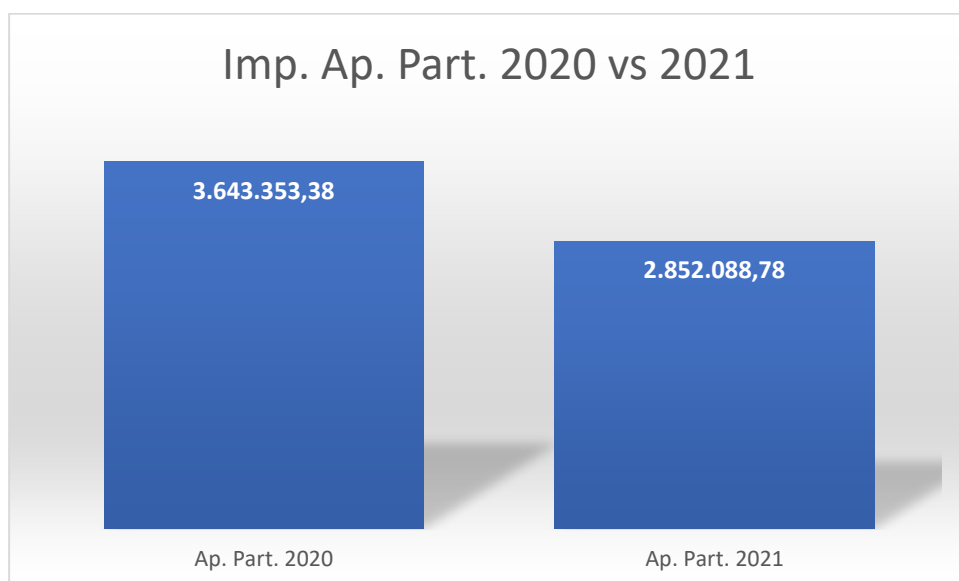
- Partícipes con Aportaciones: 3.495
 - Partícipes con Aportaciones de partícipe superiores a 2.000 € 738
 - Partícipes con Ap. Vol. inferiores o iguales a 2.000 € 2.757

Gráfico 10. Porcentaje de partícipes excedidos en 2021 plan “Neón”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.



En este gráfico podemos observar que de los 3.495 con aportaciones en el ejercicio 2020, el 21% (738 partícipes) no podrán realizar la misma cantidad de aportaciones para el ejercicio 2021, por haberse visto disminuido el límite de las aportaciones del partícipe hasta un máximo de 2.000 €.

Gráfico 11. Comparativa entre 2020 y 2021 de importes de aportaciones del partícipe del plan “Neón”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.



La consecuencia inmediata en la bajada del límite de las aportaciones de partícipe a 2.000 €, va a suponer que para el ejercicio 2021 el importe de las aportaciones del partícipe se verá disminuido en un 22% (791.264,60 €), sin embargo,

las Especificaciones del plan analizado, en una de sus Disposiciones Adicionales establece:

“Si las contribuciones y aportaciones establecidas en estas Especificaciones superasen el límite anual máximo fijado por la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones, se procederá como sigue:

Las cantidades que excedan del citado límite máximo, tanto si corresponden a excesos de aportaciones del Partícipe como de contribuciones del Promotor, se integrarán en instrumentos aptos de previsión social válidos según la normativa aplicable, hasta completar las aportaciones y contribuciones totales previstas en estas Especificaciones que se habrían realizado al Plan si no existieran las limitaciones de aportación indicadas, a cuyo fin la Entidad Promotora suscribirá los instrumentos necesarios.”

En este ejemplo, el impacto de la modificación de los límites es relativo puesto que el ahorro se sigue generando en instrumentos de previsión del segundo pilar, sin embargo, los partícipes afectados pierden en gran medida parte del incentivo fiscal que pudiera motivar su predisposición al ahorro y la imposibilidad de generar ahorro a nivel individual en productos de previsión del tercer pilar.

4.4 Plan de Pensiones de Empleo “Argón”

El siguiente plan analizado se caracteriza principalmente porque la aportación por parte del promotor no está supeditada a que el empleado realice aportaciones por su parte. El promotor realiza siempre la aportación. Sin embargo, y tal como veremos a continuación, el plan de pensiones analizado corresponde a una Administración Pública, la cuales, derivado de la crisis financiera del 2008, tenían prohibido realizar aportaciones empresariales desde el año 2012 y que todavía, en algunos casos, todavía no se han retomado en la actualidad.

Sin embargo, el plan sí permite realizar aportaciones voluntarias a sus partícipes, las cuales se han venido realizado de forma recurrente con cuantías bastante representativas, las cuales a partir de 2021 se verán fuertemente mermadas como veremos a continuación.

4.4.1 Características del plan “Argón”

- Sistema: Empleo
- Modalidad: Aportación Definida
- Aportaciones Voluntarias: Sí

4.4.2 Régimen Financiero plan “Argón”

A continuación, se cita de forma literal parte de los artículos de las Especificaciones del plan analizado:

Art. XX1. Sistema de financiación

El sistema de financiación del Plan consistirá en la capitalización financiera individual de las aportaciones correspondientes a cada una de las personas partícipes.

Art. XX2. Aportaciones al plan

Las aportaciones serán obligatorias para la entidad promotora en los términos previstos en estas especificaciones.

Art. XX3. Aportaciones del promotor

- 1. La cuantía que aportará anualmente cada entidad promotora...se determinará mediante pactos o acuerdos colectivos en función de lo que establezcan las correspondientes leyes de presupuestos...*
- 2. La cuantía global de las aportaciones del promotor se distribuirá en dos partes diferenciadas:*
 - a) Un 85% en función del subgrupo de clasificación del personal. La aportación individual correspondiente será proporcional a los importes de sueldo base del personal funcionario previstos a la ley de presupuestos.*
 - b) Un 15% en función de la antigüedad. La aportación individual se determinará dividiendo el importe correspondiente a distribuir por el número de trienios reconocidos.*
- 7. En todo caso, las contribuciones a cargo del promotor no podrán exceder el límite máximo establecido por la legislación vigente en cada momento.*

4.4.3 Datos Estadísticos plan “Argón”

- N.º de partícipes: 279.366
- N.º de Beneficiarios: 1.766
- Aportaciones realizadas por el Promotor: 0,00 €
- Aportaciones realizadas por el Partícipe: 9.178.469,39 €
 - Obligatorias: 0,00 €
 - Voluntarias: 9.178.469,39 €

Gráfico 12. Reparto de aportaciones 2020 plan “Argón”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.

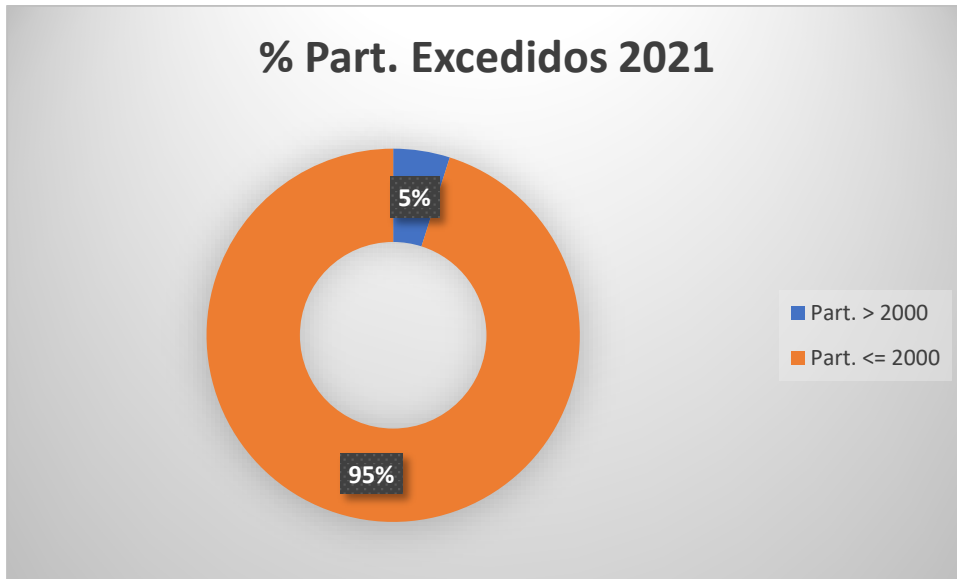


En el gráfico podemos observar que actualmente este plan está financiado en un 100% por las aportaciones voluntarias de los partícipes, debido a que se trata de un plan del sector público, cuyas entidades promotoras todavía no han retomado la realización de contribuciones a planes de previsión. Si nos remontáramos a fechas anteriores a dicha prohibición, donde sí realizaban contribuciones, el importe de las aportaciones empresariales de este plan estaba entorno a los 30 millones de euros anuales, financiados en exclusiva por el empleador.

Como en ejemplos anteriores, vamos a analizar ahora el comportamiento de las aportaciones voluntarias realizadas por los partícipes, siempre tomando como premisa que el comportamiento de las aportaciones voluntarias se mantuviera estable para el ejercicio 2021:

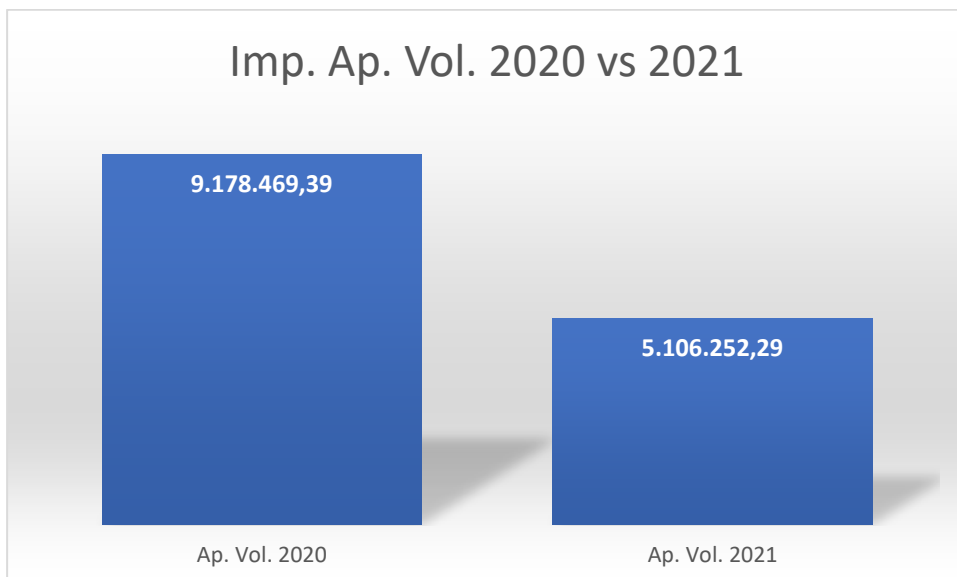
- Partícipes con Aportaciones Voluntarias: 27.959
 - Partícipes con Ap. Vol. superiores a 2.000 € 1.371
 - Partícipes con Ap. Vol. inferiores o iguales a 2.000 € 26.582

Gráfico 13. Porcentaje de partícipes excedidos en 2021 plan “Argón”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.



En este gráfico podemos observar que de los 27.959 partícipes que para el ejercicio 2020 decidieron realizar aportaciones voluntarias, el 5% (1.371 partícipes) no podrán realizar la misma cantidad de aportaciones para el ejercicio 2021, por haberse visto disminuido el límite de las aportaciones del partícipe hasta un máximo de 2.000 €.

Gráfico 14. Comparativa entre 2020 y 2021 de importes de aportaciones del partícipe del plan “Argón”. Fuente VidaCaixa. Elaboración propia.



La consecuencia inmediata en la bajada del límite de las aportaciones de partícipe a 2.000 €, va a suponer que para el ejercicio 2021 el importe de las aportaciones voluntarias se verá disminuido en un 44% (4.072.217,10 €), los cuales tampoco podrán ser canalizados a través de otros instrumentos de previsión individual puesto que como ya hemos comentado el límite es compartido.

Cabe destacar en el análisis de este plan la ratio de partícipes que de forma voluntaria deciden realizar aportaciones, situado en un 10% del total. Evidencia la todavía poca sensibilidad del empleado a la generación de ahorro para su jubilación a pesar de tener los instrumentos disponibles para hacerlo.

4.5 ¿Qué se pueden hacer para paliar la limitación de las contribuciones a planes de empleo?

Como hemos podido comprobar en los casos analizados, el descenso tan significativo en el límite máximo de aportaciones del partícipe ya tiene a fecha de hoy una incidencia muy significativa en la oferta actual de planes de empleo, sin que el excedente de este límite pueda canalizarse a través de otros instrumentos de previsión, al menos no en aquellos donde reglamentariamente no se contempla.

En este punto, no han sido pocas las críticas hechas al legislador, puesto que, a pesar de la buena intención de fomentar el segundo pilar por delante del tercero, no se ha pensado en que de forma colateral se está privando a los partícipes de generar más ahorro que complementa su pensión pública una vez acedan a la jubilación, ahorro que por otro lado no era nuevo, puesto que como hemos observado en los ejemplos anteriores, los empleados ya tenían la predisposición y la capacidad para generarlo.

Quizás el legislador hubiera tenido que considerar un periodo transitorio, donde se hubiera dado tiempo al sector para adaptarse a las nuevas reglas del juego. Por ejemplo, una reducción paulatina de los límites a tres años vista, reduciendo dicho límite en 2.000 € anuales hasta alcanzar el límite máximo esperado.

Sin embargo, las reglas del juego ahora mismo son otras, por lo que al sector no le queda mejor salida que adaptarse a las circunstancias. Mi tendencia optimista me lleva a pensar que todavía se pueden hacer cosas. Reflejamos a continuación dos de las más significativas.

4.5.1 Pólizas de Excesos o Unit Linked

Cómo hemos visto en el ejemplo del plan “Neón”, las especificaciones de los planes de empleo pueden prever el destino de las aportaciones excedidas de los límites que contemple la Ley en cada momento, y que generalmente se instrumentaliza a través de seguros de ahorro Unit Linked, o también llamados “póliza de excesos” y cuyo tomador es la misma empresa promotora del plan de pensiones de empleo.

El partícipe/asegurado pierde el incentivo fiscal de la parte destinada a este seguro, pero al menos sigue generando el ahorro esperado que complementará su pensión pública de jubilación.

Esté es un instrumento que existe actualmente pero no está generalizada su implementación, en gran medida porque las especificaciones de los planes no lo recogen actualmente. Hasta 2020 los excesos afectaban a los salarios más altos, normalmente a directivo, que a su vez ya disfrutaban de paquetes de previsión que contemplaban está casuística y que por lo tanto no había la necesidad de extenderlo a toda la plantilla.

Ahora, con la reducción drástica en los límites de aportación, los excesos de aportación están más generalizados, por lo que tendría sentido que las Comisiones de Control de los respectivos planes fueran recogiendo este extremo en las Especificaciones de sus respectivos planes, previo acuerdo en negociación colectiva.

Sin embargo, y como queda evidenciado en el plan “Helio” y Argón”, esta tampoco sería la solución definitiva, porque quedarían excluidas las aportaciones realizadas voluntariamente por el partícipe.

4.5.2 Contribuciones empresariales en el marco de sistemas de retribución flexible

En otra idea que el sector está trabajando, y que bajo mi punto de vista creo que será la que va a ganar más protagonismo en los próximos años en caso de que el regulador de su visto bueno, son las contribuciones empresariales en el marco de sistemas de retribución flexible. Si se consiguiera la pretensión del sector, al menos las contribuciones totales a planes de empleo podrían volver a los niveles anteriores a 2021. Explicamos a continuación por qué.

Los sistemas de retribución flexible son una fórmula retributiva reconocida en la legislación laboral y tributaria española. Dichos sistemas consisten básicamente en que el trabajador puede voluntariamente optar, a propuesta del empleador, por solicitar la flexibilización de parte de su retribución anual sustituyendo rentas dinerarias (salario) por productos o beneficios en especie, hasta unos límites máximos sobre la retribución anual que establece la normativa laboral y fiscal.

Actualmente en los planes de retribución flexible se suelen incluir beneficios como tarjetas de comida, ticket guardería, tarjetas de transporte colectivo, seguros o formación.

En este marco surge la posibilidad de incluir dentro de los sistemas de retribución flexible la opción de que el trabajador decida sustituir parte de su retribución anual por una contribución del empleador al plan de pensiones de empleo del que el empleador es promotor ya sea en planes de pensiones de empleo ya constituidos por el empleador, como a través de la constitución de un nuevo plan de pensiones de empleo que canalizaría esta opción dentro del sistema de retribución flexible.

Esta posibilidad se recogería en las especificaciones del plan y su reconocimiento inicial podría tener su origen tanto en la decisión propia del empleador,

como en la negociación colectiva, si bien, una vez establecido así el marco general de retribución flexible, en ambos casos la concreción posterior, en caso de que el trabajador ejerza la opción por este tipo de retribución, requeriría el acuerdo entre las partes en el respectivo contrato de trabajo.

Una vez ejercida la opción por el trabajador y solicitada la realización de la contribución empresarial al plan de pensiones de empleo en el marco del sistema de retribución flexible, dicha contribución empresarial tiene carácter obligatorio para el empleador, y por tanto es una contribución empresarial adicional obligatoria en los mismos términos que la contribución a la que, en su caso, se obligue el empleador en aplicación directa de lo establecido en el plan de empleo. La única voluntariedad para el empleador está en la adopción de la decisión inicial de ofrecer a los trabajadores, o a un colectivo objetivo de estos, esta opción de retribución flexible.

Esta contribución, en el ámbito del 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 (en adelante LPFP):

- Sería una contribución empresarial, en tanto que realizada por el empleador al Plan de Pensiones de empleo (art. 8.3 LPFP).
- Tendría carácter irrevocable (art. 5.1.c) LPFP).
- Estaría incluida dentro del incremento del límite anual de aportación de 8.000 euros fijado para las contribuciones empresariales (art. 5.3 a) LPFP).

Si bien todo parece encajar, el sector, a través de la asociación Inverco, se ha visto en la necesidad de contrastar esta posibilidad con la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por la posible incompatibilidad que podría existir entre la contribución empresarial en el marco de un sistema de retribución flexible y el principio de no discriminación del art. 5.1 LPFP.

En este sentido se recuerda que el artículo 5.1.a) LPFP establece que:

“1. Los planes de pensiones deberán cumplir cada uno de los siguientes principios básicos:

- a) No discriminación: debe garantizarse el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato.

En particular:

1º. Un plan del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogida o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder a aquél. Cualquier plan del sistema de empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a dos años o desde el ingreso en la plantilla del promotor.

2º. La no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan”.

En la consulta planteada, de la cual no existe respuesta hasta la fecha, se intenta demostrar en base a determinadas sentencias de ámbito laboral, que el principio de no discriminación establecido en la LPFP queda salvado porque:

- i. No habría discriminación en la posibilidad de optar a las contribuciones empresariales sustitutivas del salario en el marco del sistema de retribución flexible que fije el empleador, esto es, tendrán el derecho a optar por las mismas:
 - a. todos los trabajadores que tienen derecho a participar en el Plan de Pensiones de Empleo, bien porque cumplen con la antigüedad mínima legal de 2 años o la mejorada por el empleador o la negociación colectiva, y, en su caso,
 - b. que cumplan con el criterio objetivo (ej: categoría profesional/antigüedad/ edad) establecido por el empleador o la negociación colectiva para acceder al sistema de retribución flexible.
- ii. No habría discriminación en el importe de contribución empresarial, dado que el importe máximo de contribución empresarial será el mismo para todos los trabajadores que puedan optar al plan de retribución flexible, respetando todos los límites de la normativa, sin perjuicio de que dentro de ese límite máximo cada trabajador concrete un importe en su contrato de trabajo.

Sin embargo, situados a septiembre de 2021, esta consulta todavía no ha obtenido respuesta por parte de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, por lo que su implementación y popularización se prevé no se realice en el corto plazo.

5 Fondos de Empleo de Promoción Pública

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ya incluye en los Presupuestos Generales del Estado para 2021 parte de las recomendaciones del Pacto de Toledo para reformar el sistema de pensiones. Entre ellas, se establece un mandato para que se cree desde la Administración, en el plazo de un año, un fondo de pensiones de empleo para empresas y trabajadores, incluidos los autónomos.

Todavía se desconoce el detalle de este fondo de pensiones, pero fuentes del ministerio ya han dado algún detalle y se prevé que esté sustentado con aportaciones conjuntas de la empresa y el trabajador.

Tanto el Ministerio de Inclusión como el Ministerio de Economía parecen estar de acuerdo que hay que dar celeridad a la creación de esta legislación, para la que han establecido un año de plazo, pero quieren ser cautos por el cambio de modelo que puede suponer en adelante en materia de previsión social complementaria.

Si bien durante las primeras semanas de 2021 se transmitió desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones la idea de que se iba a acelerar el desarrollo normativo y que se esperaba que a final de año pudiera estar ya en funcionamiento el “superfondo”, todo ha sufrido una ralentización y no se espera que este año se tenga la regulación. Teniendo en cuenta los trámites, no se espera que pueda estar antes de la primavera de 2022.

Pese al incipiente estadio en el que está esta propuesta, la prensa ha publicado que los responsables del Ministerio de Economía han dado ya algunos detalles de lo que tienen en mente para la creación de este fondo público de pensiones.

Cuando se habla de estos modelos de pensiones siempre se piensa en Reino Unido, con un sistema NEST (*) de adscripción automática, en que el empleador está obligado a ofrecer por defecto a sus empleados un plan de colectivo privado en el que puedan participar. No obstante, parece que el Gobierno prefiere copiar el sistema de Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) del País Vasco, enfocado más a nivel sectorial. El sistema de EPSV's cuenta con años de experiencia y son ya medio millón de trabajadores vascos los que cuentan con uno de estos planes de empleo. Sin embargo, desde el sector se tiene una visión pesimista del desarrollo a través de la negociación colectiva.

Se tratará de un fondo de pensiones público donde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones será el promotor y estará gestionado por una Entidad Gestora y depositaria independientes que permitirá aumentar la competencia del sector.

Desde el propio sector se ha trasladado que debe evitarse el concurso público y permitir la libre actividad de todas las Entidades Gestoras de Fondos de Pensio-

nes que cumplan una serie de requisitos a establecer por la Administración Pública. Esta idea ha sido bien recibida por el Ministerio y parece estar barajando que sean tres las gestoras a elegir.

Podrán adscribirse a este fondo los planes de pensiones de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo decidan y también se adscribirán por defecto los nuevos planes de empleo que no determinen un fondo específico.

El fondo estará pensado principalmente para dar cobertura a trabajadores autónomos, planes sectoriales y pymes y habrá libertad de movimiento entre fondos. Los planes que se gestionarán en este fondo serán aquellos desarrollados en la negociación colectiva, de ahí el enfoque sectorial que defiende el Gobierno.

En cuanto al control de la Administración, se especifican dos salvaguardas para el Estado. La política de inversiones del fondo de pensiones no podrá ser modificada, salvo que el Ministerio de su autorización expresa. Este mismo Ministerio tendrá derecho a vetar las decisiones que afecten a las estrategias de inversión, así como a la sustitución de la gestora y depositaria.

Se establecerá una Comisión de Seguimiento, que ejercería de Comisión de Control de todos los Fondos de Pensiones y actuaría en representación de todos los promotores y partícipes, por lo que no existiría una Comisión de Control constituida por vocales de las empresas y partícipes adheridos.

También desde Inverco se ha propuesto en el grupo de trabajo establecer de una plataforma de Fondos de Pensiones, para que puedan adherirse autónomos y pymes de una forma sencilla y protocolizada, no obstante, ante el desconocimiento del éxito de este nuevo “superfondo”, se duda en si el coste de crear esta plataforma sería debidamente amortizado.

(*) ver definición del modelo en el Anexo II

6 Directiva IORP II

Aunque el presente trabajo se centra en pormenorizar la afectación inmediata en la reducción de los límites máximos de aportación ejemplificándolo a través de casos reales y que se detallan en el punto cuatro de este trabajo, bien es verdad que las novedades legislativas en materia de planes y fondos de pensiones de empleo son diversas, y son resultado en gran medida de la trasposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2016 (en adelante, Directiva 2016/2341 o IORP II), relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo. Por su interés, vamos a relacionarlas a continuación.

La información para la elaboración de algunos aspectos que se detallan en adelante ha sido extraída del IV Estudio de Mercado Edición 2020 de KPMG.

El 7 de agosto se publicó el Real Decreto 738/2020, de 4 de agosto, por el que se modifica el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, mediante el cual se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

Mediante este Real Decreto se da un plazo de seis meses a las Entidades Gestoras y en su caso a los promotores y Comisiones de Control, para establecer los medios electrónicos, así como elaborar y poner a disposición de los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios el documento de información general y de llevar a cabo la primera evaluación de riesgos.

En este sentido, la Directiva Europea IORP II aspira a mejorar la transparencia y la seguridad de los sistemas de pensiones de empleo.

El Real Decreto Ley 3/2020 incorpora nuevos requerimientos en tres aspectos básicos: gobernanza, transparencia y supervisión prudencial.

El reglamento aprobado mediante el Real Decreto 738/2020 ayuda a entender el impacto y responsabilidades concretas de la Entidades Gestoras y Comisiones de Control en varios de los aspectos regulados e introduce como novedad fundamental que toda la información relativa al plan y fondo de pensiones se facilite a partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios de forma gratuita por medios electrónicos.

El plazo de adaptación del que disponían las Entidades Gestoras y las Comisiones de Control finalizó el pasado 10 de febrero de 2021.

6.1 Novedades en relación con el sistema de gobierno

Obligaciones de la Entidad Gestora y de la Comisión de Control:

- El sistema de gobierno del que deben disponer las Entidades Gestoras y las Comisiones de Control abarca las políticas escritas de gobierno corporativo, políticas y prácticas de remuneración adecuadas y la distribución y separación clara de funciones. Las políticas estarán sujetas a revisiones periódicas. Además, se incluirá la consideración de factores ambientales, sociales y de gobierno en las decisiones de inversión.
- La normativa incide en la organización y funcionamiento de las tres funciones clave dentro de las Entidades Gestoras:
 - gestión de riesgos
 - auditoría interna
 - función actuarial
- Las Entidades Gestoras deben contar con políticas escritas de gestión de riesgos. La eficaz gestión de riesgos como función clave exige adoptar un nuevo sistema de gestión integral de todo tipo de riesgos, desde los financieros hasta los operativos y los riesgos no financieros.
- La función de auditoría interna de Entidades Gestoras y Comisiones de Control comprende la evaluación de la adecuación y eficacia del sistema de control interno y ha de ser objetiva e independiente del resto de funciones clave. La normativa establece que, anualmente, la Entidad Gestora ha de elaborar un informe sobre la efectividad de sus procedimientos de control interno que incluirá las deficiencias detectadas, sus implicaciones y propondrá medidas para subsanarlas. Este informe ha de ser remitido a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y a las Comisiones de Control.
- En cuanto a la función actuarial, la norma establece que, ante la existencia de riesgos biométricos o de prestaciones garantizadas que no estén perfectamente aseguradas, la función actuarial eficaz coordinará y supervisará el cálculo de las provisiones técnicas, evaluando la idoneidad de los métodos, hipótesis y datos empleados para ello. La función actuarial informará a la Comisión de Control sobre la fiabilidad y adecuación de las provisiones técnicas. Será la Comisión de Control quien elija a los prestadores de servicios actuariales, quienes han de tener conocimientos suficientes de matemática actuarial y financiera.

6.2 Novedades en relación con los requisitos de aptitud y honorabilidad

Se regulan los requisitos de aptitud y honorabilidad que deben cumplir quienes ejerzan la dirección efectiva de las Entidades Gestoras o desempeñen funciones clave que integran el sistema de gobierno de la entidad:

- Requisitos de aptitud: contar con formación del nivel y perfil apropiados, en particular en las áreas de planes y fondos de pensiones y servicios financieros.

- Requisitos de honorabilidad: deberán ser personas íntegras y de buena reputación y su conducta personal, comercial y profesional no genere dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión adecuada y prudente.

6.3 Novedades en relación con la política de remuneración

Obligaciones de la Entidad Gestora:

- Se establece la obligatoriedad por parte de las Entidades Gestoras de establecer y aplicar una política de remuneración adecuada respecto de todas las personas que las dirijan de manera efectiva, de aquellas que desempeñen funciones clave y de otras categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan en el perfil de riesgo de los planes y fondos gestionados.

Obligaciones de la Comisión de Control:

- Se establece la obligatoriedad por parte de las Comisiones de Control de establecer y aplicar una política de remuneración adecuada respecto de quienes presten los servicios actuariales y la función clave actuarial, así como de otros proveedores de servicios externos.

6.4 Novedades en materia de comunicación e información

Obligaciones de la Entidad Gestora y de la Comisión de Control:

- La normativa establece la obligatoriedad por parte de la Entidad Gestora o, en su caso, del promotor o de la Comisión de Control del plan, de elaborar un documento de información general sobre el plan de pensiones, el cual debe incluir hasta un total de 19 puntos, en los que se encuentran por ejemplo el régimen de aportaciones y contingencias cubiertas, referencia a los supuestos excepcionales de liquidez, carácter no reembolsable de los derechos consolidados, etc.
- Deberán estar a disposición de los partícipes, potenciales partícipes y beneficiarios por medios electrónicos a través de los cuales el partícipe podrá acceder en cualquier momento, incluido un soporte duradero o sitio web la siguiente documentación:
 - documento de información general sobre el plan de pensiones
 - especificaciones del plan
 - normas de funcionamiento del fondo
 - declaración de los principios de la política
 - de inversión del fondo de pensiones

- reglamento interno de conducta

La puesta a disposición de los documentos deberá realizarla la Entidad Gestora, o bien, podrá asumirla el promotor del plan o la Comisión de Control.

Obligaciones de la Entidad Gestora:

- La Entidad Gestora deberá suministrar a cada partícipe un documento de declaración de las prestaciones de pensión el cual debe incluir hasta un total de 9 puntos, en los que se encuentran por ejemplo una indicación clara de la edad de jubilación e información sobre las previsiones de prestaciones de pensión basadas en la edad de jubilación.
- El plazo para elaborar y facilitar a los partícipes y beneficiarios la primera declaración de las prestaciones de pensión se establecerá por la DGSFP mediante circular.

Obligaciones de la Comisión de Control:

- En las especificaciones del plan de pensiones se debe incluir el tratamiento de los derechos consolidados que se mantengan en el plan después del cese de la relación laboral y las posibilidades de movilización.

6.5 Novedades en relación con la evaluación interna de riesgos de los fondos de pensiones de empleo

Obligaciones de la Entidad Gestora y de la Comisión de Control:

- Se establece la obligatoriedad por parte de la Entidad Gestora, con la participación de la Comisión de Control, de efectuar y documentar una evaluación interna de los riesgos del fondo de pensiones.
- La evaluación interna de riesgos en los fondos de pensiones se efectuará de manera regular (al menos cada tres años) y cada vez que se produzca un cambio significativo en el perfil de riesgo del fondo o de los planes integrados en el fondo.

6.6 Novedades en relación con la transparencia

Obligaciones de la Entidad Gestora y de la Comisión de Control:

- En relación con la declaración comprensiva de los principios de su política de inversión que ha de elaborar la Comisión de Control del fondo de pensiones, con la participación de la Entidad Gestora, la normativa indica que dicho documento tendrá que ser revisado al menos cada tres años.

- También recoge la obligatoriedad de elaborar una declaración de la estrategia de inversión a largo plazo.

6.7 Novedades en relación con los principios generales de las inversiones

Obligaciones de la Entidad Gestora y de la Comisión de Control:

- La Comisión de Control o en su caso, la gestora, deben desarrollar y promulgar una política de implicación que describa la implicación del fondo como accionista de sociedades admitidas a negociación en mercados regulados europeos. La citada política se ha de incluir, entre otros, cómo supervisan a las sociedades en los que invierten.
- La política de implicación deberá estar disponible públicamente de forma gratuita en el sitio web de la Entidad Gestora o en el de su grupo o a través de otros medios que sean fácilmente accesibles en línea.

Obligaciones de la Comisión de Control:

- La Comisión de Control, en el informe de gestión anual, informará sobre la política de implicación desarrollada, de los indicadores clave y de sus métricas del desempeño considerados, y de los resultados de sus mediciones de los aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo que consideren.

6.8 Novedades en materia de publicidad relativa a la estrategia de inversión

Obligaciones de la Entidad Gestora y de la Comisión de Control:

- La Comisión de Control, con la participación de la Entidad Gestora, elaborará una declaración de la estrategia de inversión a largo plazo.
- La declaración de la estrategia de inversión a largo plazo ha de ser actualizada anualmente y deberá estar disponible públicamente de forma gratuita en el sitio web de la Entidad Gestora o en el de su grupo, o a través de otros medios que sean fácilmente accesibles en línea.

6.9 Novedades en relación con la revisión del plan de pensiones

En relación con la revisión actuarial, se han de incluir los siguientes aspectos:

- evaluación de las necesidades globales de financiación del plan y de los riesgos para los partícipes y beneficiarios en relación con el pago de sus prestaciones de jubilación
 - mecanismos de indexación
 - mecanismos de reducción de las prestaciones, en particular, en la medida en que pueden reducirse los derechos de pensión adquiridos, en qué condiciones y por parte de quién
 - evaluación cualitativa de los mecanismos de protección de las pensiones de jubilación
- En lo relativo a la revisión financiera, en caso de que en las decisiones de inversión se tengan en cuenta factores ambientales, sociales y de gobierno, añade que se ha de llevar a cabo una evaluación cualitativa de los riesgos nuevos o emergentes, incluidos los relativos al cambio climático, la utilización de los recursos y el medio ambiente, los riesgos sociales y los riesgos relacionados con la depreciación de los activos derivada del cambio reglamentario.
 - A la revisión financiera y actuarial, se añade la necesidad de llevar a cabo una evaluación de la metodología e hipótesis utilizadas para determinar las previsiones recogidas en la declaración de las prestaciones de pensión indicada en apartados anteriores.

6.10 Novedades en relación con la supervisión prudencial

- Se enumeran las materias objeto de ordenación y supervisión administrativa como son las condiciones de funcionamiento, las provisiones técnicas y su financiación, la exigencia de margen de solvencia, las normas de inversión, la gestión de inversiones, el sistema de gobierno y la información que debe proporcionarse a los partícipes y beneficiarios.
- Se establece una mejora de la información que divulgará la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en relación con la supervisión transparente, independiente y responsable, enumerando las facultades de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en la función de supervisión.
- Se introduce un nuevo artículo dedicado al secreto profesional e intercambio de información.

6.11 Novedades en relación con la actividad transfronteriza

- Se regula la actividad transfronteriza de los fondos de pensiones de empleo, por la cual, los planes de pensiones de empleo pueden ser gestionados en fondos de pensiones de empleo de cualesquiera Estados miembros.

- Los compromisos por pensiones podrán ser instrumentalizados a través de planes adscritos a fondos españoles o domiciliados en otros Estados miembro. En este sentido, la norma prevé los aspectos generales y los procedimientos de transferencias en las que intervenga un fondo de pensiones de empleo autorizado y registrado en España como transferente o como perceptor.

7 Capítulo de conclusiones

En un contexto como el actual, donde la esperanza de vida en España ya supera los 83 años y donde cada año que pasa vivimos 2,5 meses más que el año anterior, deja en evidencia que tanto el sistema público de pensiones como la previsión del segundo y tercer pilar deberán acometer importantes reformas en aras de su viabilidad.

En general las personas viviremos más años, con mejor calidad de vida y previsiblemente con unas inquietudes que pocos se van a parecer a las que pudiera tener una persona jubilada nacida hace un siglo.

Vivimos en un mundo cada vez más globalizado y digital que, bajo mi punto de vista, está creando necesidades que antes no existían. Una persona que se jubile dentro de 20 años no sólo estadísticamente vivirá más, sino que querrá vivir mejor, algo que con el modelo actual de pensiones y de previsión social complementaria resultará inviable para la mayoría de los futuros jubilados, salvo que se actúe desde ahora mismo desde todos los agentes implicados.

Primeramente, y al margen del ya conocido “Pacto de Toledo”, debería existir un gran pacto de estado dónde quedara establecida de forma meridiana la importancia de la previsión social complementaria como parte indispensable para que el primer pilar pueda seguir siendo sostenible y suficiente. Como la propia Ley indica, los sistemas privados de previsión no pueden ser sustitutivos de las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social, pero tampoco pueden ser considerados como un complemento menor que sirva de colchón ante cualquier imprevisto de la economía. En mi opinión se debería blindar su carácter finalista y deberían destinarse para lo que están pensados, complementar la pensión pública una vez producida la contingencia.

La incesante inestabilidad a la que han estado sometidos el segundo y tercer pilar, ligado a la poca cultura de ahorro de nuestro país, no han ayudado en absoluto a fomentar el desarrollo de estos dos pilares, y más concretamente el de la previsión social en la empresa. Ahora bien, ¿quiere decir esto que la promoción del segundo pilar debe hacerse a costa del tercero?

El recorte drástico en un 75% del límite de aportaciones en 2021 supone un freno en el desarrollo del tercer pilar, y no viene acompañado de alternativas para re-dirigir ese ahorro a los planes de empresa. Esta realidad choca de frente con modelos de países de nuestro entorno al que España pretende asimilarse, donde los tres pilares confluyen en armonía. Por descontado hay que potenciar y estimular el segundo pilar, pero no a costa del tercero.

Impulsar los planes de empleo de promoción pública a través del proyecto de ley que el Gobierno está preparando para enviar al Parlamento, es un buen punto de partida para la promoción del segundo pilar, pero debería ir acompañado de fuertes incentivos fiscales tanto para las empresas como para los trabajadores, además de tener el consenso de todos los agentes sociales implicados para que su entrada en vigor sea efectiva algo que, según apuntan los expertos, parece

difícil de conseguir en un periodo corto de tiempo y que, de no hacerse bien, puede dejar fuera a millones de trabajadores necesitados de instrumentos efectivos de ahorro para su jubilación, algo que por otro lado ya se está produciendo, puesto que hemos visto dos velocidades en el ámbito regulatorio. Una rápida, que afecta principalmente al sistema individual, con la reducción drástica del límite de aportaciones, y otra lenta sobre el segundo pilar, de la cual todavía no conocemos bien su alcance, y todo parece indicar, según apunta el propio Ministerio, no será hasta la primavera de 2022 cuando se empezaran a despejar las dudas.

El año 2021 abre numerosos retos para las Entidades Gestoras de fondos de pensiones más allá de ser parte activa en el impulso del cambio y motor de presión en el que en mi opinión tienen mucho que decir.

La adaptación a políticas de inversión socialmente responsables será un componente clave en la evolución del sector. Una inversión, para ser considerada responsable, debe cumplir con criterios ambientales, sociales y de buen gobierno, denominados criterios ESG (por sus siglas en inglés). Éste será un factor clave para las empresas para lograr una mayor rentabilidad y mayor compromiso con la sociedad, la cual cada día está más sensibilizada al respecto, máxime después de lo ocurrido con la pandemia del Covid-19.

La digitalización será otro tema clave para el impulso de este nuevo fondo público de empleo del que, al parecer, las Entidades Gestoras deberán ofrecer a los trabajadores el servicio esperado.

El contexto de pandemia que llevamos viviendo en este último año y medio ha dejado de relieve que la digitalización no es algo al que aspirar, sino que es un elemento decisivo en determinados sectores para que su actividad sea capaz de vencer cualquier imprevisto, incluso aquellos menos esperados como ha sido una pandemia global que prácticamente ha paralizado el mundo.

Si antes de la pandemia ser digital era algo anhelado, pero de momento prescindible, ahora ya es algo a lo que la sociedad no quiere renunciar. Gestionar los asuntos personales, incluso algo tan importante como son los ahorros para tu jubilación, desde la comodidad de tu casa, sin limitación horaria y con celeridad, será uno de los factores que determinarán el éxito de la expansión de la previsión social complementaria. Las Entidades Gestoras y aseguradoras que apuesten firmemente por ello, sin duda serán vanguardistas del cambio.

La trasposición de la Directiva IORP II a España, sin duda será un impulso de ambos de los aspectos detallados en los puntos anteriores, fomentando además la transparencia, especialmente para los partícipes y beneficiarios, los cuales con mejor información podrán tomar decisiones más acertadas para poder planificar adecuadamente su retiro laboral.

Sin embargo, y a pesar del cambio de rumbo que parece que finalmente el legislador está tomando, no nos podemos olvidar de la idiosincrasia de nuestro país y de la poca sensibilización que, al menos hasta el momento, existe en la cultura del ahorro, especialmente en el ahorro finalista destinado a la jubilación.

La ley puede ayudar a cambiar, pero tal y como apuntan ciertos colectivos, sería también necesario que, desde todos los agentes implicados, y por supuesto también el Gobierno, se ayudara a la sociedad, con especial atención a los jóvenes, a cambiar la percepción de nuestra cultura financiera.

Seguro que a todos nos suenan frases como *“es que con lo que gano, no puedo ahorrar”*, *“no voy a ahorrar un dinero del que no puedo disponer hasta que me jubile”*, *“queda mucho hasta que me jubile, no estoy preocupado”*. Seguramente hasta sean frases que nosotros mismos hayamos pronunciado alguna vez, pero ¿es realmente verdad que no podemos ahorrar? Sin embargo, si podemos tener dispositivos tecnológicos que muchas veces cuestan más que una mensualidad de nuestro salario.

Sería tan fácil explicar a un joven mileurista que un pequeño esfuerzo hoy, serán el sustento para una vida acomodada mañana, puesto que cuanto antes se empieza el ahorro, menor es el esfuerzo para alcanzar la meta esperada. Y ese ahorro tan temprano se podría fomentar en el ámbito de la empresa y premiarse fiscalmente, tanto por cuantía como por edad.

Esto que parece tan simple, desafortunadamente no está especialmente extendido, y cuando se conoce quizás ya has perdido 5 o 10 años de vida laboral en la que no has destinado ni un solo euro al ahorro del mañana. También es responsabilidad de las empresas garantizar que sus trabajadores tomen conciencia y se preocupen de planificar su futuro financiero una vez jubilados.

Por otro lado, las Comisiones de Control, como máxima representación que debe velar por los intereses de los partícipes y beneficiarios de los planes de empleo. Deberían tomar más protagonismo en el impulso de este segundo pilar, dotándoles de más recursos, profesionalizando los cargos, asignándoles una retribución acorde a su nivel de responsabilidad y estableciendo asesores externos, indispensables sobre todo para aquellos sectores más alejados del entorno financiero.

La evolución del segundo pilar de la previsión social ha avanzado lento durante mucho tiempo y queda mucho por hacer. Son sin duda las Entidades Gestoras, como expertas las que pueden aportar más conocimiento para establecer cuáles deben ser los siguientes pasos que se deben tomar para que los tres pilares subsistan en armonía. Deben trasladar sus inquietudes al legislador sin miedo a recibir un no como respuesta, deben estar al lado de las empresas y de las Comisiones de Control ofreciendo asesoramiento y las mejoras ofertas de producto y sin duda, deben pensar en los partícipes y beneficiarios, ofreciendo transparencia y un buen servicio una vez alcanzada la edad de jubilación, sólo así alcanzaremos entre todos el equilibrio esperado de nuestro sistema de pensiones.

Bibliografía

Artículos:

BBVA Asset Management. “VII Encuesta del Instituto BBVA de Pensiones” Pensiones a Fondo. Boletín mensual para planes de pensiones. Nº115. Diciembre 2019, págs. 8-11.

BBVA Asset Management. “Medidas fiscales del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado 2021” Pensiones a Fondo. Boletín mensual para planes de pensiones. Nº126. Noviembre 2020, pág. 14.

J. Giménez / E. Pociello. “Desarrollo de los planes de pensiones de empleo en España” Revista Actuarios Nº 44. Publicada en 3 julio 2019, págs. 62-69.

Libros:

F. Serrano Pérez, M.A. García Díaz y C. Bravo Fernández (2004): *El Sistema Español de Pensiones: Un proyecto viable desde un enfoque económico*. Editorial Ariel.

S. Castillo y R. Ruzafa (2009): *La Previsión Social en la Historia*. Editorial Siglo XXI

Informes:

KPMG. Situación de las pensiones en España | III Estudio de Mercado. KPMG, 2019.

KPMG. Situación de las pensiones en España. Impacto de la COVID-19 en las pensiones | IV Estudio de Mercado. KPMG, 2020.

CASER. Planes de Pensiones de Empleo: ¿Cómo son percibidos por Pymes y Microempresas en España? Observatorio de Pensiones. Mayo 2021.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Estado de situación de la implementación de las recomendaciones del Pacto de Toledo. Abril 2021.

Estudios Económicos de la OCDE. ESPAÑA. Resumen ejecutivo. Mayo 2021.

Fuentes de internet:

LA VANGUARDIA, Solo el 1% de las empresas ofrece planes de empleo a sus trabajadores. 2020.

<<https://www.lavanguardia.com/economia/20210419/6874786/1-empresas-ofrece-planes-empleo-trabajadores-brl.html>>

(Fecha de consulta: 05/2021)

ESTUDIOS OBSERVATORIO INVERCO, Las gestoras tienen una opinión negativa respecto a la reducción del límite de aportaciones. 2020.

<<http://www.observatorioinverco.com/las-gestoras-tienen-una-opinion-negativa-respecto-la-reduccion-del-limite-aportaciones/>>

(Fecha de consulta: 05/2021)

ESTUDIOS OBSERVATORIO INVERCO, El 81% de las Gestoras cree que ha mejorado el conocimiento y valoración del inversor minorista sobre los Fondos ESG. 2020.

<<http://www.observatorioinverco.com/81-las-gestoras-cree-ha-mejorado-conocimiento-valoracion-del-inversor-minorista-los-fondos-esg/>>

(Fecha de consulta: 05/2021)

SEGUROS NEWS, El informe de pensiones de Mercer sitúa a España en los últimos puestos en sostenibilidad. 2020.

<<https://segurosnews.com/news/el-informe-de-pensiones-de-mercero-situa-a-espana-en-los-ultimos-puestos-en-sostenibilidad>>

(Fecha de consulta: 05/2021)

ASESORES FINANCIEROS EFPA, ¿Cuáles son los orígenes del sistema de pensiones? 2019.

<<https://www.asesoresfinancierosefpa.es/opinion-financiera/origenes-sistema-pensiones/>>

(Fecha de consulta: 06/2021)

ASESORES FINANCIEROS EFPA, El gran reto la "longevidad", la única solución la "planificación". 2020.

<<https://www.asesoresfinancierosefpa.es/temas-formacion/el-gran-reto-la-longevidad-la-unica-solucion-la-planificacion/>>

(Fecha de consulta: 06/2021)

ASESORES FINANCIEROS EFPA, Inversión Sostenible, palancas y retos en la Nueva Normalidad. 2020.

<<https://www.asesoresfinancierosefpa.es/temas-formacion/inversion-sostenible-palancas-y-retos-en-la-nueva-normalidad/>>

(Fecha de consulta: 06/2021)

EUROPA PRESS, Los planes de empleo no despegan en España: solo lo tiene 1 de cada 10 empleados. 2020.

<<https://www.europapress.es/economia/finanzas-00340/noticia-planes-empleo-no-despegan-espana-solo-tiene-cada-10-empleados-20200130110927.html>>

(Fecha de consulta: 06/2021)

J. García Arenas: "Planes de pensiones de empleo: una opción que se abre camino". 2020.

<<https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/sector-publico/planes-pensiones-empleo-opcion-se-abre-camino>>

(Fecha de consulta: 06/2021)

BBVA AM España, Trampas mentales que obstaculizan que ahorremos para nuestra jubilación. 2020.

<<https://bbvaassetmanagement.com/es/trampas-mentales-que-obstaculizan-que-ahorremos-para-nuestra-jubilacion/>>

(Fecha de consulta: 06/2021)

BBVA AM España, La Taxonomía en Finanzas Sostenibles: ¿Qué es y para qué sirve? 2021.

<<https://bbvaassetmanagement.com/es/la-taxonomia-en-finanzas-sostenibles-que-es-y-para-que-sirve/>>

(Fecha de consulta: 07/2021)

R. Pascual Cortes. "Así es el macrofondo de pensiones de empleo de promoción pública que prepara Escrivá".2020.

<https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/10/30/economia/1604060853_335311.html>

(Fecha de consulta: 07/2021)

G. Valverde / I. Acosta, José Luis Escrivá: "La reforma de pensiones no afectará a las personas que están a punto de jubilarse". 2020.

<<https://www.asesoresfinancierosefpa.es/temas-formacion/inversion-sostenible-palancas-y-restos-en-la-nueva-normalidad/>>

(Fecha de consulta: 07/2021)

SANTANDER: "¿Qué son los criterios ESG y por qué son tan relevantes?". 2020.

<<https://www.santander.com/es/stories/que-son-los-criterios-esg-y-por-que-son-tan-relevantes>>

(Fecha de consulta: 07/2021)

Fuentes Oficiales:

121/000035 Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES. 30 de octubre de 2020.

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. (BOE» núm. 285, de 29/11/2006)

Real Decreto 738/2020, de 4 de agosto, por el que se modifican el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y el Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. (BOE» núm. 213, de 07/08/2020)

Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Eu-

ropea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales. (BOE» núm. 31, de 05/02/2020)

Josep Beltran Bausells

Diplomado en Ciencias Empresariales y postgrado en Experto en Ahorro y Previsión, con más de 14 años de experiencia en el sector financiero y asegurador, particularmente en el negocio de planes de pensiones.

Gracias a mi experiencia, he desarrollado habilidades para el trabajo en equipo, la gestión de conflictos y el liderazgo que, por otro lado, permiten adaptarme al cambio y manejar adecuadamente mis relaciones personales contribuyendo a la consecución de los objetivos.

Mis dos últimos años en VidaCaixa se han centrado principalmente en la transformación del modelo de operaciones, enfocado a la digitalización y robótica, la integración operativa de nuevo negocio de planes de empleo (substituciones de gestora y movilizaciones), gestión especializada de planes de empleo de prestación definida y mixtos y en la gestión del equipo de operaciones de planes de empleo estandarizados.

Anexo I

FIRMADO



MINISTERIO DE HACIENDA
DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS

CONSULTA VINCULANTE

Referencia: 2021
Nº CONSULTA:
Nº REGISTRO: 001338-21
SUBDIRECCIÓN: 02

CONSULTANTE (nombre o razón social)

ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES DE INVERSIÓN
COLECTIVA Y FONDOS DE PENSIONES (INVERCO)
NIF: G-28888824
(Representante Dª ELISA RICÓN HOLGUERAS
NIF: 50863896-V)

(domicilio)

C/ Príncipe de Vergara 43
28001 MADRID

CONCEPTO IMPOSITIVO

IRPF

NORMATIVA

Ley 35/2006 art. 52-1-b

DESCRIPCIÓN SUCINTA DE HECHOS:

La entidad consultante es una asociación de instituciones de inversión colectiva y fondos de pensiones.

La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, modifica los límites de reducción en el artículo 52.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Interpretación de los límites máximos de reducción en base imponible por aportaciones y contribuciones a instrumentos de previsión social, recogidos en el artículo 52.1.b) de la Ley 35/2006. En particular, si el límite de 2000 euros anuales se refiere a aportaciones de partícipes o también a contribuciones empresariales.



Nº REGISTRO: 001338-21
2

CONTESTACIÓN:

Con efectos desde 1 de enero de 2021 y vigencia indefinida, se modifica el apartado 1 del artículo 52 de la Ley 35/2006, de 20 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el cual queda redactado en los siguientes términos:

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

a) El 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio.

b) 2.000 euros anuales.

Este límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales.”

Esta modificación normativa rebaja el límite de reducción previsto en la letra b) de 8.000 euros a 2.000 euros anuales, límite que sigue comprendiendo tanto aportaciones realizadas por el contribuyente como contribuciones empresariales, y establece un límite adicional de 8.000 euros anuales únicamente para contribuciones empresariales.

Por tanto, conforme al precepto transcrito, los nuevos límites absolutos de reducción en base imponible aplicables por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social deben interpretarse de la siguiente forma:

- Límite general: 2.000 euros anuales. Este límite comprende tanto aportaciones realizadas por el contribuyente como contribuciones empresariales, ya que la norma no especifica que sea exclusivo para aportaciones.

- Límite general: 2.000 euros anuales. Este límite comprende tanto aportaciones realizadas por el contribuyente como contribuciones empresariales, ya que la norma no especifica que sea exclusivo para aportaciones.

- Límite adicional: 8.000 euros anuales únicamente para contribuciones empresariales, tal y como señala la norma.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRIBUTOS
P.D. (Res. 4/2004 de 30 de julio; BOE 13.08.04)
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE
TRIBUTACIÓN DE LAS OPERACIONES
FINANCIERAS
Enrique Fernández Dávila

Anexo II

NEST (*)

Si bien NEST no es por sí mismo el sistema de Pensiones de empleo británico, es un instrumento relevante dentro del mismo.

NEST es el acrónimo de *National Saving Employment Trust*. Es el mayor gestor del sistema de pensiones de empleo en Reino Unido por número de trabajadores inscritos: 9,1 millones trabajadores en marzo de 2020. NEST es un gestor especialmente popular entre Pymes y micro-empresas.

Fue creado por el Gobierno británico para dar soporte a la aplicación del *automatic enrolment*, y facilitar la obligación de los empleadores de adscribir automáticamente a sus trabajadores en un instrumento de previsión social empresarial y realizar a su favor las aportaciones obligatorias.

Se reguló por la ley de Pensiones de 2008. Fue establecido en 2010, y en 2011 empezó a operar para acuerdos de pensiones voluntarios, a la espera del inicio de la implementación de la obligación de *auto-enrolment* a partir de 2012.

Se trata de un instrumento de pensiones de aportación definida basado en *Trust* (administración fideicomisaria), una forma jurídica muy generalizada en Reino Unido. La corporación pública Nest Corporation “es el administrador (*Trustee*) responsable de la gestión el Sistema de Pensiones NEST.

NEST gestiona planes de pensiones *master trust*, que son planes multi-empleador en los que todos los trabajadores inscritos se benefician de las mismas condiciones (por ejemplo, iguales gastos de gestión y fondos disponibles para invertir sus aportaciones), independientemente de cuál sea el tamaño y la capacidad de negociación de su empleador. Los gastos de gestión aplicados por NEST son el 0,48% sobre patrimonio (que provienen del acumulado de 0,3% propiamente sobre patrimonio y 1,8% sobre las aportaciones realizadas), por debajo del tope máximo de gastos fijado por la ley para los productos aptos para *autoenrolment* (0,75%).

Su objetivo es garantizar que todos los empleadores tengan acceso a un instrumento de pensiones que combine calidad y bajo coste al mismo tiempo. Está sujeto a una “obligación de servicio público” para aceptar a todos aquellos empleadores que quieran unirse a NEST para cumplir con sus obligaciones de *automatic enrolment*. Actúa y presta sus servicios sin ánimo de lucro, aunque opera en un muy sofisticado mercado de pensiones de empleo en competencia con otras gestoras y compañías de seguros que son entidades privadas.

NEST se creó utilizando un préstamo concedido por el Gobierno británico. Según estimaciones de Ministerio de Trabajo y Pensiones en 2017, la finalización de la devolución íntegra del préstamo será en 2038. Se estima que la cuenta de resultados de NEST deje de dar pérdidas en 2026 (*breakeven point*). Este aspecto refuerza la realidad de su carácter sin ánimo de lucro.

Los autónomos también pueden inscribirse en NEST. Los trabajadores inscritos en NEST que dejan de trabajar por un periodo de tiempo o que se convierten en trabajadores por cuenta propia, pueden continuar realizando contribuciones.

Actualmente la actividad de NEST se circunscribe a gestionar el ahorro en la fase de acumulación (las contribuciones que empresas y empleados realizan). No ofrecen de productos de desacumulación para jubilados como por ejemplo rentas vitalicias.

(*) Información extradida del artículo *"El papel de NEST en el sistema de pensiones de empleo de Reino Unido"*. Instituto BBVA de PENSIONES. 23 de octubre de 2020

COLECCIÓN “CUADERNOS DE DIRECCIÓN ASEGURADORA”

Máster en Dirección de Entidades Aseguradoras y Financieras
Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Barcelona

PUBLICACIONES

- 1.- Francisco Abián Rodríguez: “Modelo Global de un Servicio de Prestaciones Vida y su interrelación con Suscripción” 2005/2006
- 2.- Erika Johanna Aguilar Olaya: “Gobierno Corporativo en las Mutualidades de Seguros” 2005/2006
- 3.- Alex Aguyé Casademunt: “La Entidad Multicanal. Elementos clave para la implantación de la Estrategia Multicanal en una entidad aseguradora” 2009/2010
- 4.- José María Alonso-Rodríguez Piedra: “Creación de una plataforma de servicios de siniestros orientada al cliente” 2007/2008
- 5.- Jorge Alvez Jiménez: “innovación y excelencia en retención de clientes” 2009/2010
- 6.- Anna Aragonés Palom: “El Cuadro de Mando Integral en el Entorno de los seguros Multirriesgo” 2008/2009
- 7.- Maribel Avila Ostos: “La tele-suscripción de Riesgos en los Seguros de Vida” 2009/2010
- 8.- Mercé Bascompte Riquelme: “El Seguro de Hogar en España. Análisis y tendencias” 2005/2006
- 9.- Aurelio Beltrán Cortés: “Bancaseguros. Canal Estratégico de crecimiento del sector asegurador” 2010/2011
- 10.- Manuel Blanco Alpuente: “Delimitación temporal de cobertura en el seguro de responsabilidad civil. Las cláusulas claims made” 2008/2009
- 11.- Eduard Blanxart Raventós: “El Gobierno Corporativo y el Seguro D & O” 2004/2005
- 12.- Rubén Bouso López: “El Sector Industrial en España y su respuesta aseguradora: el Multirriesgo Industrial. Protección de la empresa frente a las grandes pérdidas patrimoniales” 2006/2007
- 13.- Kevin van den Boom: “El Mercado Reasegurador (Cedentes, Brokers y Reaseguradores). Nuevas Tendencias y Retos Futuros” 2008/2009
- 14.- Laia Bruno Sazatornil: “L'ètica i la rentabilitat en les companyies asseguradores. Proposta de codi deontològic” 2004/2005
- 15.- María Dolores Caldés Llopis: “Centro Integral de Operaciones Vida” 2007/2008
- 16.- Adolfo Calvo Llorca: “Instrumentos legales para el recobro en el marco del seguro de crédito” 2010/2011
- 17.- Ferran Camprubí Baiges: “La gestión de las inversiones en las entidades aseguradoras. Selección de inversiones” 2010/2011
- 18.- Joan Antoni Carbonell Aregall: “La Gestió Internacional de Sinistres d'Automòbil amb Resultat de Danys Materials” 2003-2004
- 19.- Susana Carmona Llevadot: “Viabilidad de la creación de un sistema de Obra Social en una entidad aseguradora” 2007/2008
- 20.- Sergi Casas del Alcazar: “El PPlan de Contingencias en la Empresa de Seguros” 2010/2011
- 21.- Francisco Javier Cortés Martínez: “Análisis Global del Seguro de Decesos” 2003-2004
- 22.- María Carmen Ceña Nogué: “El Seguro de Comunidades y su Gestión” 2009/2010
- 23.- Jordi Cots Paltor: “Control Interno. El auto-control en los Centros de Siniestros de Automóviles” 2007/2008
- 24.- Montserrat Cunillé Salgado: “Los riesgos operacionales en las Entidades Aseguradoras” 2003-2004
- 25.- Ricard Doménech Pagés: “La realidad 2.0. La percepción del cliente, más importante que nunca” 2010/2011
- 26.- Luis Domínguez Martínez: “Formas alternativas para la Cobertura de Riesgos” 2003-2004
- 27.- Marta Escudero Cutal: “Solvencia II. Aplicación práctica en una entidad de Vida” 2007/2008
- 28.- Salvador Esteve Casablanca: “La Dirección de Reaseguro. Manual de Reaseguro” 2005/2006
- 29.- Alvaro de Falguera Gaminde: “Plan Estratégico de una Correduría de Seguros Náuticos” 2004/2005

- 30.- Isabel M^a Fernández García: "Nuevos aires para las Rentas Vitalicias" 2006/2007
- 31.- Eduard Fillet Catarina: "Contratación y Gestión de un Programa Internacional de Seguros" 2009/2010
- 32.- Pablo Follana Murcia: "Métodos de Valoración de una Compañía de Seguros. Modelos Financieros de Proyección y Valoración consistentes" 2004/2005
- 33.- Juan Fuentes Jassé: "El fraude en el seguro del Automóvil" 2007/2008
- 34.- Xavier Gabarró Navarro: "El Seguro de Protección Jurídica. Una oportunidad de Negocio" 2009/2010
- 35.- Josep María Galcerá Gombau: "La Responsabilidad Civil del Automóvil y el Daño Corporal. La gestión de siniestros. Adaptación a los cambios legislativos y propuestas de futuro" 2003-2004
- 36.- Luisa García Martínez: "El Carácter tuitivo de la LCS y los sistemas de Defensa del Asegurado. Perspectiva de un Operador de Banca Seguros" 2006/2007
- 37.- Fernando García Giralt: "Control de Gestión en las Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 38.- Jordi García-Muret Ubis: "Dirección de la Sucursal. D. A. F. O." 2006/2007
- 39.- David Giménez Rodríguez: "El seguro de Crédito: Evolución y sus Canales de Distribución" 2008/2009
- 40.- Juan Antonio González Arriete: "Línea de Descuento Asegurada" 2007/2008
- 41.- Miquel Gotés Grau: "Assegurances Agràries a BancaSeguros. Potencial i Sistema de Comercialització" 2010/2011
- 42.- Jesús Gracia León: "Los Centros de Siniestros de Seguros Generales. De Centros Operativos a Centros Resolutivos. De la optimización de recursos a la calidad de servicio" 2006/2007
- 43.- José Antonio Guerra Díez: "Creación de unas Tablas de Mortalidad Dinámicas" 2007/2008
- 44.- Santiago Guerrero Caballero: "La politización de las pensiones en España" 2010/2011
- 45.- Francisco J. Herencia Conde: "El Seguro de Dependencia. Estudio comparativo a nivel internacional y posibilidades de desarrollo en España" 2006/2007
- 46.- Francisco Javier Herrera Ruiz: "Selección de riesgos en el seguro de Salud" 2009/2010
- 47.- Alicia Hoya Hernández: "Impacto del cambio climático en el reaseguro" 2008/2009
- 48.- Jordi Jiménez Baena: "Creación de una Red de Agentes Exclusivos" 2007/2008
- 49.- Oriol Jorba Cartoixà: "La oportunidad aseguradora en el sector de las energías renovables" 2008/2009
- 50.- Anna Juncá Puig: "Una nueva metodología de fidelización en el sector asegurador" 2003/2004
- 51.- Ignacio Lacalle Goría: "El artículo 38 Ley Contrato de Seguro en la Gestión de Siniestros. El procedimiento de peritos" 2004/2005
- 52.- M^a Carmen Lara Ortiz: "Solvencia II. Riesgo de ALM en Vida" 2003/2004
- 53.- Haydée Noemí Lara Téllez: "El nuevo sistema de Pensiones en México" 2004/2005
- 54.- Marta Leiva Costa: "La reforma de pensiones públicas y el impacto que esta modificación supone en la previsión social" 2010/2011
- 55.- Victoria León Rodríguez: "Problemática del aseguramiento de los Jóvenes en la política comercial de las aseguradoras" 2010/2011
- 56.- Pilar Lindín Soriano: "Gestión eficiente de pólizas colectivas de vida" 2003/2004
- 57.- Victor Lombardero Guarner: "La Dirección Económico Financiera en el Sector Asegurador" 2010/2011
- 58.- Maite López Aladros: "Análisis de los Comercios en España. Composición, Evolución y Oportunidades de negocio para el mercado asegurador" 2008/2009
- 59.- Josep March Arranz: "Los Riesgos Personales de Autónomos y Trabajadores por cuenta propia. Una visión de la oferta aseguradora" 2005/2006
- 60.- Miquel Maresch Camprubí: "Necesidades de organización en las estructuras de distribución por mediadores" 2010/2011
- 61.- José Luis Marín de Alcaraz: "El seguro de impago de alquiler de viviendas" 2007/2008
- 62.- Miguel Ángel Martínez Boix: "Creatividad, innovación y tecnología en la empresa de seguros" 2005/2006

- 63.- Susana Martínez Corveira: "Propuesta de Reforma del Baremo de Autos" 2009/2010
- 64.- Inmaculada Martínez Lozano: "La Tributación en el mundo del seguro" 2008/2009
- 65.- Dolors Melero Montero: "Distribución en bancaseguros: Actuación en productos de empresas y gerencia de riesgos" 2008/2009
- 66.- Josep Mena Font: "La Internalización de la Empresa Española" 2009/2010
- 67.- Angela Milla Molina: "La Gestión de la Previsión Social Complementaria en las Compañías de Seguros. Hacia un nuevo modelo de Gestión" 2004/2005
- 68.- Montserrat Montull Rossón: "Control de entidades aseguradoras" 2004/2005
- 69.- Eugenio Morales González: "Oferta de licuación de patrimonio inmobiliario en España" 2007/2008
- 70.- Lluís Morales Navarro: "Plan de Marketing. División de Bancaseguros" 2003/2004
- 71.- Sonia Moya Fernández: "Creación de un seguro de vida. El éxito de su diseño" 2006/2007
- 72.- Rocio Moya Morón: "Creación y desarrollo de nuevos Modelos de Facturación Electrónica en el Seguro de Salud y ampliación de los modelos existentes" 2008/2009
- 73.- María Eugenia Muguertza Goya: "Bancaseguros. La comercialización de Productos de Seguros No Vida a través de redes bancarias" 2005/2006
- 74.- Ana Isabel Mullor Cabo: "Impacto del Envejecimiento en el Seguro" 2003/2004
- 75.- Estefanía Nicolás Ramos: "Programas Multinacionales de Seguros" 2003/2004
- 76.- Santiago de la Nogal Mesa: "Control interno en las Entidades Aseguradoras" 2005/2006
- 77.- Antonio Nolasco Gutiérrez: "Venta Cruzada. Mediación de Seguros de Riesgo en la Entidad Financiera" 2006/2007
- 78.- Francesc Ocaña Herrera: "Bonus-Malus en seguros de asistencia sanitaria" 2006/2007
- 79.- Antonio Olmos Francino: "El Cuadro de Mando Integral: Perspectiva Presente y Futura" 2004/2005
- 80.- Luis Palacios García: "El Contrato de Prestación de Servicios Logísticos y la Gerencia de Riesgos en Operadores Logísticos" 2004/2005
- 81.- Jaume Paris Martínez: "Segmento Discapacitados. Una oportunidad de Negocio" 2009/2010
- 82.- Martín Pascual San Martín: "El incremento de la Longevidad y sus efectos colaterales" 2004/2005
- 83.- Montserrat Pascual Villacampa: "Proceso de Tarificación en el Seguro del Automóvil. Una perspectiva técnica" 2005/2006
- 84.- Marco Antonio Payo Aguirre: "La Gerencia de Riesgos. Las Compañías Cautivas como alternativa y tendencia en el Risk Management" 2006/2007
- 85.- Patricia Pérez Julián: "Impacto de las nuevas tecnologías en el sector asegurador" 2008/2009
- 86.- María Felicidad Pérez Soro: "La atención telefónica como transmisora de imagen" 2009/2010
- 87.- Marco José Piccirillo: "Ley de Ordenación de la Edificación y Seguro. Garantía Decenal de Daños" 2006/2007
- 88.- Irene Plana Güell: "Sistemas d'Informació Geogràfica en el Sector Assegurador" 2010/2011
- 89.- Sonia Plaza López: "La Ley 15/1999 de Protección de Datos de carácter personal" 2003/2004
- 90.- Pere Pons Pena: "Identificación de Oportunidades comerciales en la Provincia de Tarragona" 2007/2008
- 91.- María Luisa Postigo Díaz: "La Responsabilidad Civil Empresarial por accidentes del trabajo. La Prevención de Riesgos Laborales, una asignatura pendiente" 2006/2007
- 92.- Jordi Pozo Tamarit: "Gerencia de Riesgos de Terminales Marítimas" 2003/2004
- 93.- Francesc Pujol Niñerola: "La Gerencia de Riesgos en los grupos multisectoriales" 2003-2004
- 94.- M^a del Carmen Puyol Rodríguez: "Recursos Humanos. Breve mirada en el sector de Seguros" 2003/2004
- 95.- Antonio Miguel Reina Vidal: "Sistema de Control Interno, Compañía de Vida. Bancaseguros" 2006/2007
- 96.- Marta Rodríguez Carreiras: "Internet en el Sector Asegurador" 2003/2004

- 97.- Juan Carlos Rodríguez García: "Seguro de Asistencia Sanitaria. Análisis del proceso de tramitación de Actos Médicos" 2004/2005
- 98.- Mónica Rodríguez Nogueiras: "La Cobertura de Riesgos Catastróficos en el Mundo y soluciones alternativas en el sector asegurador" 2005/2006
- 99.- Susana Roquet Palma: "Fusiones y Adquisiciones. La integración y su impacto cultural" 2008/2009
- 100.- Santiago Rovira Obradors: "El Servei d'Assegurances. Identificació de les variables clau" 2007/2008
- 101.- Carlos Ruano Espí: "Microseguro. Una oportunidad para todos" 2008/2009
- 102.- Mireia Rubio Cantisano: "El Comercio Electrónico en el sector asegurador" 2009/2010
- 103.- María Elena Ruíz Rodríguez: "Análisis del sistema español de Pensiones. Evolución hacia un modelo europeo de Pensiones único y viabilidad del mismo" 2005/2006
- 104.- Eduardo Ruiz-Cuevas García: "Fases y etapas en el desarrollo de un nuevo producto. El Taller de Productos" 2006/2007
- 105.- Pablo Martín Sáenz de la Pascua: "Solvencia II y Modelos de Solvencia en Latinoamérica. Sistemas de Seguros de Chile, México y Perú" 2005/2006
- 106.- Carlos Sala Farré: "Distribución de seguros. Pasado, presente y tendencias de futuro" 2008/2009
- 107.- Ana Isabel Salguero Matarín: "Quién es quién en el mundo del Plan de Pensiones de Empleo en España" 2006/2007
- 108.- Jorge Sánchez García: "El Riesgo Operacional en los Procesos de Fusión y Adquisición de Entidades Aseguradoras" 2006/2007
- 109.- María Angels Serral Floreta: "El lucro cesante derivado de los daños personales en un accidente de circulación" 2010/2011
- 110.- David Serrano Solano: "Metodología para planificar acciones comerciales mediante el análisis de su impacto en los resultados de una compañía aseguradora de No Vida" 2003/2004
- 111.- Jaume Siberta Durán: "Calidad. Obtención de la Normativa ISO 9000 en un centro de Atención Telefónica" 2003/2004
- 112.- María Jesús Suárez González: "Los Poolings Multinacionales" 2005/2006
- 113.- Miguel Torres Juan: "Los siniestros IBNR y el Seguro de Responsabilidad Civil" 2004/2005
- 114.- Carlos Travé Babiano: "Provisiones Técnicas en Solvencia II. Valoración de las provisiones de siniestros" 2010/2011
- 115.- Rosa Viciano García: "Banca-Seguros. Evolución, regulación y nuevos retos" 2007/2008
- 116.- Ramón Vidal Escobosa: "El baremo de Daños Personales en el Seguro de Automóviles" 2009/2010
- 117.- Tomás Wong-Kit Ching: "Análisis del Reaseguro como mitigador del capital de riesgo" 2008/2009
- 118.- Yibo Xiong: "Estudio del mercado chino de Seguros: La actualidad y la tendencia" 2005/2006
- 119.- Beatriz Bernal Callizo: "Póliza de Servicios Asistenciales" 2003/2004
- 120.- Marta Bové Badell: "Estudio comparativo de evaluación del Riesgo de Incendio en la Industria Química" 2003/2004
- 121.- Ernest Castellón Texidó: "La edificación. Fases del proceso, riesgos y seguros" 2004/2005
- 122.- Sandra Clusella Giménez: "Gestió d'Actius i Passius. Inmunització Financera" 2004/2005
- 123.- Miquel Crespí Argemí: "El Seguro de Todo Riesgo Construcción" 2005/2006
- 124.- Yolanda Dengra Martínez: "Modelos para la oferta de seguros de Hogar en una Caja de Ahorros" 2007/2008
- 125.- Marta Fernández Ayala: "El futuro del Seguro. Bancaseguros" 2003/2004
- 126.- Antonio Galí Isus: "Inclusión de las Energías Renovables en el sistema Eléctrico Español" 2009/2010
- 127.- Gloria Gorbea Bretones: "El control interno en una entidad aseguradora" 2006/2007
- 128.- Marta Jiménez Rubio: "El procedimiento de tramitación de siniestros de daños materiales de automóvil: análisis, ventajas y desventajas" 2008/2009
- 129.- Lorena Alejandra Libson: "Protección de las víctimas de los accidentes de circulación. Comparación entre el sistema español y el argentino" 2003/2004

- 130.- Mario Manzano Gómez: "La responsabilidad civil por productos defectuosos. Solución aseguradora" 2005/2006
- 131.- Àlvar Martín Botí: "El Ahorro Previsión en España y Europa. Retos y Oportunidades de Futuro" 2006/2007
- 132.- Sergio Martínez Olivé: "Construcción de un modelo de previsión de resultados en una Entidad Aseguradora de Seguros No Vida" 2003/2004
- 133.- Pilar Miracle Vázquez: "Alternativas de implementación de un Departamento de Gestión Global del Riesgo. Aplicado a empresas industriales de mediana dimensión" 2003/2004
- 134.- María José Morales Muñoz: "La Gestión de los Servicios de Asistencia en los Multirriesgo de Hogar" 2007/2008
- 135.- Juan Luis Moreno Pedroso: "El Seguro de Caución. Situación actual y perspectivas" 2003/2004
- 136.- Rosario Isabel Pastrana Gutiérrez: "Creació d'una empresa de serveis socials d'atenció a la dependència de les persones grans enfocada a productes d'assegurances" 2007/2008
- 137.- Joan Prat Rifà: "La Previsió Social Complementaria a l'Empresa" 2003/2004
- 138.- Alberto Sanz Moreno: "Beneficios del Seguro de Protección de Pagos" 2004/2005
- 139.- Judith Safont González: "Efectes de la contaminació i del estils de vida sobre les assegurances de salut i vida" 2009/2010
- 140.- Carles Soldevila Mejías: "Models de gestió en companyies d'assegurances. Outsourcing / Insourcing" 2005/2006
- 141.- Olga Torrente Pascual: "IFRS-19 Retribuciones post-empleo" 2003/2004
- 142.- Annabel Roig Navarro: "La importancia de las mutualidades de previsión social como complementarias al sistema público" 2009/2010
- 143.- José Angel Ansón Tortosa: "Gerencia de Riesgos en la Empresa española" 2011/2012
- 144.- María Mercedes Bernués Burillo: "El permiso por puntos y su solución aseguradora" 2011/2012
- 145.- Sònia Beulas Boix: "Prevención del blanqueo de capitales en el seguro de vida" 2011/2012
- 146.- Ana Borràs Pons: "Teletrabajo y Recursos Humanos en el sector Asegurador" 2011/2012
- 147.- María Asunción Cabezas Bono: "La gestión del cliente en el sector de bancaseguros" 2011/2012
- 148.- María Carrasco Mora: "Matching Premium. New approach to calculate technical provisions Life insurance companies" 2011/2012
- 149.- Eduard Huguet Palouzie: "Las redes sociales en el Sector Asegurador. Plan social-media. El Community Manager" 2011/2012
- 150.- Laura Monedero Ramírez: "Tratamiento del Riesgo Operacional en los 3 pilares de Solvencia II" 2011/2012
- 151.- Salvador Obregón Gomá: "La Gestión de Intangibles en la Empresa de Seguros" 2011/2012
- 152.- Elisabet Ordóñez Somolinos: "El sistema de control Interno de la Información Financiera en las Entidades Cotizadas" 2011/2012
- 153.- Gemma Ortega Vidal: "La Mediación. Técnica de resolución de conflictos aplicada al Sector Asegurador" 2011/2012
- 154.- Miguel Ángel Pino García: "Seguro de Crédito: Implantación en una aseguradora multirramo" 2011/2012
- 155.- Genevieve Thibault: "The Customer Experience as a Source of Competitive Advantage" 2011/2012
- 156.- Francesc Vidal Bueno: "La Mediación como método alternativo de gestión de conflictos y su aplicación en el ámbito asegurador" 2011/2012
- 157.- Mireia Arenas López: "El Fraude en los Seguros de Asistencia. Asistencia en Carretera, Viaje y Multirriesgo" 2012/2013
- 158.- Lluís Fernández Rabat: "El proyecto de contratos de Seguro-IFRS4. Expectativas y realidades" 2012/2013
- 159.- Josep Ferrer Arilla: "El seguro de decesos. Presente y tendencias de futuro" 2012/2013
- 160.- Alicia García Rodríguez: "El Cuadro de Mando Integral en el Ramo de Defensa Jurídica" 2012/2013

- 161.- David Jarque Solsona: "Nuevos sistemas de suscripción en el negocio de vida. Aplicación en el canal bancaseguros" 2012/2013
- 162.- Kamal Mustafá Gondolbeu: "Estrategias de Expansión en el Sector Asegurador. Matriz de Madurez del Mercado de Seguros Mundial" 2012/2013
- 163.- Jordi Núñez García: "Redes Periciales. Eficacia de la Red y Calidad en el Servicio" 2012/2013
- 164.- Paula Núñez García: "Benchmarking de Autoevaluación del Control en un Centro de Sinistros Diversos" 2012/2013
- 165.- Cristina Riera Asensio: "Agregadores. Nuevo modelo de negocio en el Sector Asegurador" 2012/2013
- 166.- Joan Carles Simón Robles: "Responsabilidad Social Empresarial. Propuesta para el canal de agentes y agencias de una compañía de seguros generalista" 2012/2013
- 167.- Marc Vilardebó Miró: "La política de inversión de las compañías aseguradoras ¿Influirá Solvencia II en la toma de decisiones?" 2012/2013
- 168.- Josep María Bertrán Aranés: "Segmentación de la oferta aseguradora para el sector agrícola en la provincia de Lleida" 2013/2014
- 169.- María Buendía Pérez: "Estrategia: Formulación, implementación, valoración y control" 2013/2014
- 170.- Gabriella Fernández Andrade: "Oportunidades de mejora en el mercado de seguros de Panamá" 2013/2014
- 171.- Alejandro Galcerán Rosal: "El Plan Estratégico de la Mediación: cómo una Entidad Aseguradora puede ayudar a un Mediador a implementar el PEM" 2013/2014
- 172.- Raquel Gómez Fernández: "La Previsión Social Complementaria: una apuesta de futuro" 2013/2014
- 173.- Xoañ Jovaní Guiral: "Combinaciones de negocios en entidades aseguradoras: una aproximación práctica" 2013/2014
- 174.- Àlex Lansac Font: "Visión 360 de cliente: desarrollo, gestión y fidelización" 2013/2014
- 175.- Albert Llambrich Moreno: "Distribución: Evolución y retos de futuro: la evolución tecnológica" 2013/2014
- 176.- Montserrat Pastor Ventura: "Gestión de la Red de Mediadores en una Entidad Aseguradora. Presente y futuro de los agentes exclusivos" 2013/2014
- 177.- Javier Portalés Pau: "El impacto de Solvencia II en el área de TI" 2013/2014
- 178.- Jesús Rey Pulido: "El Seguro de Impago de Alquileres: Nuevas Tendencias" 2013/2014
- 179.- Anna Solé Serra: "Del cliente satisfecho al cliente entusiasmado. La experiencia cliente en los seguros de vida" 2013/2014
- 180.- Eva Tejedor Escorihuela: "Implantación de un Programa Internacional de Seguro por una compañía española sin sucursales o filiales propias en el extranjero. Caso práctico: Seguro de Daños Materiales y RC" 2013/2014
- 181.- Vanesa Cid Pijuan: "Los seguros de empresa. La diferenciación de la mediación tradicional" 2014/2015.
- 182.- Daniel Ciprés Tiscar: "¿Por qué no arranca el Seguro de Dependencia en España?" 2014/2015.
- 183.- Pedro Antonio Escalona Cano: "La estafa de Seguro. Creación de un Departamento de Fraude en una entidad aseguradora" 2014/2015.
- 184.- Eduard Escardó Lleixà: "Análisis actual y enfoque estratégico comercial de la Bancaseguros respecto a la Mediación tradicional" 2014/2015.
- 185.- Marc Esteve Grau: "Introducción del Ciber Riesgo en el Mundo Asegurador" 2014/2015.
- 186.- Paula Fernández Díaz: "La Innovación en las Entidades Aseguradoras" 2014/2015.
- 187.- Alex Lleyda Capell: "Proceso de transformación de una compañía aseguradora enfocada a producto, para orientarse al cliente" 2014/2015.
- 188.- Oriol Petit Salas: "Creación de Correduría de Seguros y Reaseguros S.L. Gestión Integral de Seguros" 2014/2015.
- 189.- David Ramos Pastor: "Big Data en sectores Asegurador y Financiero" 2014/2015.

- 190.- Marta Raso Cardona: "Comoditización de los seguros de Autos y Hogar. Diferenciación, fidelización y ahorro a través de la prestación de servicios" 2014/2015.
- 191.- David Ruiz Carrillo: "Información de clientes como elemento estratégico de un modelo asegurador. Estrategias de Marketing Relacional/CRM/Big Data aplicadas al desarrollo de un modelo de Bancaseguros" 2014/2015.
- 192.- María Torrent Caldas: "Ahorro y planificación financiera en relación al segmento de jóvenes" 2014/2015.
- 193.- Cristian Torres Ruiz: "El seguro de renta vitalicia. Ventajas e inconvenientes" 2014/2015.
- 194.- Juan José Trani Moreno: "La comunicación interna. Una herramienta al servicio de las organizaciones" 2014/2015.
- 195.- Alberto Yebra Yebra: "El seguro, producto refugio de las entidades de crédito en épocas de crisis" 2014/2015.
- 196.- Jesús García Riera: "Aplicación de la Psicología a la Empresa Aseguradora" 2015/2016
- 197.- Pilar Martínez Beguería: "La Función de Auditoría Interna en Solvencia II" 2015/2016
- 198.- Ingrid Nicolás Fargas: "El Contrato de Seguro y su evolución hasta la Ley 20/2015 LOSSEAR. Hacia una regulación más proteccionista del asegurado" 2015/2016
- 199.- María José Páez Reigosa: "Hacia un nuevo modelo de gestión de siniestros en el ramo de Defensa Jurídica" 2015/2016
- 200.- Sara Melissa Pinilla Vega: "Auditoría de Marca para el Grupo Integra Seguros Limitada" 2015/2016
- 201.- Teresa Repollés Llecha: "Optimización del ahorro a través de soluciones integrales. ¿cómo puede la empresa ayudar a sus empleados?" 2015/2016
- 202.- Daniel Rubio de la Torre: "Telematics y el seguro del automóvil. Una nueva póliza basada en los servicios" 2015/2016
- 203.- Marc Tarragó Diego: "Transformación Digital. Evolución de los modelos de negocio en las compañías tradicionales" 2015/2016
- 204.- Marc Torrents Fábregas: "Hacia un modelo asegurador peer-to-peer. ¿El modelo asegurador del futuro?" 2015/2016
- 205.- Inmaculada Vallverdú Coll: "Fórmulas modernas del Seguro de Crédito para el apoyo a la empresa: el caso español" 2015/2016
- 206.- Cristina Alberch Barrio: "Seguro de Crédito. Gestión y principales indicadores" 2016/2017
- 207.- Ian Bachs Millet: "Estrategias de expansión geográfica de una entidad aseguradora para un mercado específico" 2016/2017
- 208.- Marta Campos Comas: "Externalización del servicio de asistencia" 2016/2017
- 209.- Jordi Casas Pons: "Compromisos por pensiones. Hacia un nuevo modelo de negociación colectiva" 2016/2017
- 210.- Ignacio Domenech Guillén: "El seguro del automóvil para vehículos sostenibles, autónomos y conectados" 2016/2017
- 211.- María Luisa Fernández Gómez: "Adquisiciones de Carteras de Seguros y Planes de Pensiones" 2016/2017
- 212.- Diana Heman Hasbach: "¿Podrán los Millennials cobrar pensión?: una aplicación al caso de México" 2016/2017
- 213.- Sergio López Serrano: "El impacto de los Ciberriesgos en la Gerencia de Riesgos Tradicional" 2016/2017
- 214.- Jordi Martí Bernaus: "Dolencias preexistentes en el seguro de Salud: exclusiones o sobreprimas" 2016/2017
- 215.- Jéssica Martínez Ordóñez: "Derecho al honor de las personas jurídicas y reputación online" 2016/2017
- 216.- Raúl Monjo Zapata: "La Función de Cumplimiento en las Entidades Aseguradoras" 2016/2017
- 217.- Francisco José Muñoz Guerrero: "Adaptación de los Productos de Previsión al Ciclo de Vida" 2016/2017
- 218.- Mireia Orenes Esteban: "Crear valor mediante la gestión de siniestros de vida" 2016/2017

- 219.- Oscar Pallisa Gabriel: "Big Data y el sector asegurador" 2016/2017
- 220.- Marc Parada Ricart: "Gerencia de Riesgos en el Sector del Transporte de Mercancías" 2016/2017
- 221.- Xavier Pérez Prado: "Análisis de la mediación en tiempos de cambio. Debilidades y fortalezas. Una visión de futuro" 2016/2017
- 222.- Carles Pons Garulo: "Solvencia II: Riesgo Catastrófico. Riesgo Antropógeno y Reaseguro en el Seguro de Daños Materiales" 2016/2017
- 223.- Javier Pulpillo López: "El Cuadro de Mando Integral como herramienta de gestión estratégica y retributiva" 2016/2017
- 224.- Alba Ballester Portero: "El cambio demográfico y tecnológico: su impacto en las necesidades de aseguramiento" 2017/2018
- 225.- Luis del Blanco Páez: "Aportación de valor al cliente desde una agencia exclusiva de seguros" 2017/2018
- 226.- Beatriz Cases Martín: "¿Blockchain en Seguros?" 2017/2018
- 227.- Adrià Díez Ruiz: "La inteligencia Artificial y su aplicación en la suscripción del seguro multirriesgo de hogar" 2017/2018
- 228.- Samantha Abigail Elster Alonso: "Soluciones aseguradoras de acción social (público-privada) para personas en situación de vulnerabilidad. Exclusión Social / Residencial y Pobreza Energética" 2017/2018
- 229.- Cristina Mallón López: "IFRS 17: Cómo afectará a los balances y cuenta de resultados de las aseguradoras" 2017/2018
- 230.- Carlos Matilla Pueyo: "Modelos de tarificación, transparencia y comercialización en los Seguros de Decesos" 2017/2018
- 231.- Alex Muñoz Pardo: "Aplicación de las nuevas tecnologías a la gestión de siniestros multirriesgos" 2017/2018
- 232.- Silvia Navarro García: "Marketing digital y RGDP" 2017/2018
- 233.- Agustí Ortega Lozano: "La planificación de las pensiones en los autónomos. Nueva reglamentación" 2017/2018
- 234.- Pablo Talisse Díaz: "El acoso escolar y el ciberbullying: como combatirlos" 2017/2018
- 235.- Jordi Torres Gonfaus: "Cómo llevar a cabo una estrategia de fidelización con herramientas de relación de clientes" 2017/2018
- 236.- Anna Valverde Velasco: "Nudging en el ahorro en la empresa. Aplicación de la Economía del Comportamiento a los instrumentos de Pensiones de Empleo" 2017/2018
- 237.- José Manuel Veiga Couso: "Análisis competitivo del mercado de bancaseguros en España. Una perspectiva de futuro para el periodo 2019-2021" 2017/2018
- 238.- Laura Villasevil Miranda: "Ecosistemas conectados en seguros. Análisis de seguros en el marco de la economía colaborativa y las nuevas tecnologías" 2017/2018
- 239.- María del Pilar Álvarez Benedicto: "Los seguros de Asistencia en Viaje. Análisis de caso: estudiantes universitarios desplazados" 2018/2019
- 240.- Jaume Campos Díaz: "La educación financiera como base de la cultura del ahorro y la previsión social" 2018/2019
- 241.- David Elías Monclús: "El agente de seguros exclusivo, más allá de la digitalización" 2018/2019
- 242.- Daniel Fraile García: "El seguro de impago de alquiler: contextualización en España y perspectivas" 2018/2019
- 243.- Guillermo García Marcén: "Contratación de la póliza de Ciberriesgos, tratamiento del siniestro y la importancia del reaseguro" 2018/2019
- 244.- Esther Grau Alonso: "Las quejas de los clientes y cómo estas nos brindan una oportunidad para crecer y mejorar" 2018/2019
- 245.- Ester Guerrero Labanda: "Compliance y ética empresarial. La cultura ética como motor del cambio de la actividad aseguradora" 2018/2019
- 246.- Sergio Hernández Chico: "El riesgo de mercado en Solvencia II y su optimización" 2018/2019

- 247.- Silvia Martínez López: "El papel de la Salud en los Planes de Retribución Flexible en las empresas" 2018/2019
- 248.- Marta Nadal Cervera: "El seguro bajo demanda" 2018/2019
- 249.- Carla Palà Riera: "Función Actuarial y Reaseguro" 2018/2019
- 250.- Silvia Paniagua Alcañiz: "Seguro Trienal de la Edificación" 2018/2019
- 251.- Agustí Pascual Bergua: "Solución integral para las Pymes: un nuevo concepto de Seguro" 2018/2019
- 252.- Eduardo Pérez Hurtado: "Estrategias de desarrollo para una mutua aseguradora de tamaño medio" 2018/2019
- 253.- Paquita Puig Pujols: "Inversiones socialmente responsables. Análisis del impacto de una cartera de inversiones en la sociedad y en los ODS" 2018/2019
- 254.- María Puig Pericas: "El seguro de Defensa Jurídica para la explotación comercial de Drones" 2018/2019
- 255.- Paula Rubio Borralló: "Soluciones al actual sistema de pensiones individuales privadas. Con una visión internacional" 2018/2019
- 256.- Sara Sánchez Rámiz: "Implementación de IFRS17: principales fases" 2018/2019
- 257.- Adela Agüero Iglesias: "La aplicación de la Directiva de Distribución de Seguros en una aseguradora No Vida" 2019/2020
- 258.- Marina Ayuso Julián: "Diseño de una herramienta orientada a la planificación de la cuenta de resultados en Seguros Generales" 2019/2020
- 259.- Jordi Azorín Subirá: "Mutualitats d'assegurances en el segle XXI: reptes i oportunitats" 2019/2020
- 260.- Miguel Ángel Camuesco Andrés: "El Agente de Seguros en el S. XXI. Transformación y evolución de una agencia de seguros" 2019/2020
- 261.- Emma Elson Baeza: "Privacidad y protección de datos en el sector asegurador. Identificación y análisis de los principales desafíos que plantea la regulación actual a las entidades aseguradoras" 2019/2020
- 262.- Albert Estruch Tetras: "Los bajos tipos de interés. El mayor desafío para el sector asegurador europeo" 2019/2020
- 263.- Albert Gambin Pardo: "Smart Contract. Tecnificar Servicios de Poderes Preventivos del asegurado en los seguros de Dependencia" 2019/2020
- 264.- Isaac Giménez González: "La Renta Hipotecaria: una solución eficaz para el riesgo de longevidad en la población española" 2019/2020
- 265.- Nuria Gimeno Martret: "El carsharing y el motosharing. Soluciones que puede aportar el seguro de Defensa Jurídica" 2019/2020
- 266.- Omar Granero Jou: "El seguro de mascotas. Situación del mercado español y visión internacional" 2019/2020
- 267.- David Lafer Margall: "Post Covid: la nueva era del teletrabajo en el sector asegurador" 2019/2020
- 268.- Marcel Martínez Castellano: "Modelo de gestión para siniestros de Responsabilidad Civil. Foco en empresas y siniestros de cola larga" 2019/2020
- 269.- Anass Matna: "Impacto de los fenómenos meteorológicos en el sector asegurador" 2019/2020
- 270.- Matías Ignacio Pujol Troncoso: "La Caución como elemento estabilizador en el sector de las Agencias de Viajes" 2019/2020
- 271.- David Solé Monleón: "El Seguro de Salud, propuesta de valor diferencial en las sociedades longevas" 2019/2020
- 272.- Gisela Subirá Amorós: "La prueba genética y su impacto en los seguros de vida y salud" 2019/2020
- 273.- Meritxell Torres Ayala: "IT y Machine Learning en Seguros. Aplicación práctica en Fraudes" 2019/2020
- 274.- Oscar Vázquez Bouso: "Suscripción 2.0: Onboarding digital y firma electrónica" 2019/2020
- 275.- Ana María Velasco Luque: "El aseguramiento de los Vehículos de Movilidad Personal" 2019/2020
- 276.- Alejandro Villalón Castaño: "El Seguro de Responsabilidad Civil profesional de Abogados" 2019/2020

- 277.- Ricard Alonso Portillo: “¿Debería el CEO estar preocupado? Cambios en el comportamiento de los consumidores y aceleración de la digitalización” 2020/2021
- 278.- Lluís Carles Avellà Riera: “Passat, present i futur del món de l'assegurança i la seva mediació” 2020/2021
- 279.- Josep Beltrán Bausells: “El impacto de los cambios normativos en la oferta de los Planes de Pensiones de Empleo” 2020/2021
- 280.- Francesc Bertran Faus: “La búsqueda de las eficiencias comerciales internas en las aseguradoras” 2020/2021
- 281.- Anna María Carrillo Carrasco: “Seguros para comunidades. Nuevas tendencias” 2020/2021
- 282.- Míriam Hernández Barrilado: “Diseño de pólizas de movilidad personal” 2020/2021
- 283.- Lidia Jiménez Pérez: “Covid-19: retos y oportunidades que se han generado en la gestión de siniestros multirriesgos y sus equipos” 2020/2021
- 284.- Marc Jumilla Hernández: “Soluciones de fidelización de clientes e Inteligencia Artificial” 2020/2021
- 285.- Eva Madroñal Bueno: “Recomendador de Seguros Personales. Afectación a la integridad de la persona” 2020/2021
- 286.- Enric Mariño García: “Impactos de la COVID-19 en las entidades aseguradoras” 2020/2021
- 287.- Ricardo Martí Ortuño: “Desarrollo de Redes Comerciales. Eficientes, rentables y con visión 360º” 2020/2021
- 288.- Raúl Perán Giménez: “Análisis del impacto en la transición hacia un modelo de pensiones adecuado y sostenible en España” 2020/2021
- 289.- Juan Manuel Rodríguez Muñoz: “La discapacidad en menores. Soluciones Aseguradoras” [JLPT1] 2020/2021
- 290.- Víctor Tinoco Closa: “Sinergias entre Seguros de Pérdidas de Beneficios y Seguros de Crédito” 2020/2021