

PROPUESTAS PARA UNA REFORMA FISCAL



Calle Príncipe de Vergara 43 | 28001 Madrid

Tfno. +34 91 431 47 35 | presidencia@inverco.es



A. INTRODUCCION

Importancia de los vehículos de ahorro colectivo: Fondos de Pensiones y Fondos de Inversión

El impulso a estos dos vehículos de ahorro, uno ilíquido y el otro líquido, tiene importantes efectos en:

- 1) El apoyo a la financiación de la economía,
- 2) La contribución a la sostenibilidad de la recaudación fiscal: presente y futura
- 3) La contribución al logro de los objetivos del Plan de Reestructuración, Transformación y Resiliencia

1) Apoyo a la financiación de la economía

El papel de la inversión colectiva (Fondos de Inversión y Fondos de Pensiones) como fuentes de financiación de la economía global, así como su papel en los flujos de capital y en la transmisión del ciclo económico global, ha crecido de forma relevante en los últimos años, al tiempo que la importancia del sector bancario en la expansión de la liquidez global se ha reducido tras la última crisis financiera, adquiriendo una gran relevancia los flujos de cartera en lo que el BCE denomina “*second phase of global liquidity*.”

Respecto a ello, el BCE proporciona evidencias empíricas (*ECB Working Paper Series No 2489*) sobre la importancia creciente de la intermediación financiera no bancaria en esta última década y su notable implicación sobre la estabilidad financiera.

En el caso de España, el crecimiento experimentado por la inversión colectiva en los últimos años ha permitido a los Fondos de Inversión y Fondos de Pensiones desempeñar dos de sus roles más relevantes, como financiador de la economía nacional y como creador de liquidez para la correcta formación de precios, con presencia en los mercados primario y secundario.

La inversión en valores domésticos de ambos vehículos de ahorro podría elevarse considerablemente, actuando como estabilizador y financiador de la economía nacional, y con ello reducir la excesiva dependencia del sector exterior que coloca a la economía española en una situación de elevada vulnerabilidad. Como se observa en los Cuadros siguientes (con la hipótesis que la distribución actual de deuda y acciones españolas en cartera de los Fondos se mantiene constante):

- Solo triplicando el patrimonio actual en Fondos de Pensiones y duplicando el de Fondos de Inversión, la inversión en valores españoles aumentaría de 67.100 millones actuales a 166.000 millones de euros (100.000 millones más).

Patrimonio FP <i>(millones de euros)</i>	% de deuda pública española	% de renta fija privada nacional	% de acciones españolas	Valores españoles en cartera de los FP <i>(millones de euros)</i>
104.000	1,40%	1,00%	0,51%	23.525
200.000	2,69%	1,92%	0,98%	45.241
300.000	4,04%	2,88%	1,47%	67.861
400.000	5,38%	3,85%	1,96%	90.482
500.000	6,73%	4,81%	2,45%	113.102

Patrimonio FI <i>(millones de euros)</i>	% de deuda pública española	% de renta fija privada nacional	% de acciones españolas	Valores españoles en cartera de los FI <i>(millones de euros)</i>
267.084	2,46%	1,29%	1,49%	43.660
300.000	2,77%	1,44%	1,67%	49.041
400.000	3,69%	1,93%	2,23%	65.388
500.000	4,61%	2,41%	2,78%	81.735
600.000	5,54%	2,89%	3,34%	98.082

2) Contribución a la sostenibilidad de la recaudación fiscal: presente y futura

El tratamiento fiscal en toda la OCDE (modelo EET), y por supuesto en España, de los Planes de Pensiones no supone en esencia una exención, sino un diferimiento fiscal: se deducen las aportaciones, pero tributan las prestaciones, por lo que el incentivo en las aportaciones está compensado con los ingresos fiscales procedentes de las prestaciones, que serán no solo las aportaciones realizadas en el pasado sino también los rendimientos generados por ellas.

Un sistema de Fondos de Pensiones suficientemente desarrollado garantiza ingresos futuros para el Estado por recaudación fiscal. Dichos ingresos se irán incrementando a medida que madure el sistema, ya que el volumen de prestaciones se incrementará.

Volumen de prestaciones de los Planes de Pensiones (% PIB)

País	2019
Estados Unidos	6,4%
Australia	5,9%
Suiza	5,5%
Islandia	5,5%
Países Bajos	4,0%
Canadá	3,3%
Reino Unido	2,9%
España	0,3%

A modo de ejemplo, de forma anual en Países Bajos, se generan ingresos tributarios por la retención aplicada a las prestaciones anuales de sus partícipes que suponen el 4,0% del PIB, ingreso fiscal muy relevante y sostenido en el tiempo. Además, estos ingresos son impuestos directos (por IRPF), paliando así el reto de una futura sociedad envejecida, en que la mayoría de los ingresos fiscales provendrían de impuestos indirectos, incidiendo aún más en el desequilibrio de las cargas a los distintos segmentos de población.

3) Contribución al logro de los objetivos del Plan de Reestructuración, Transformación y Resiliencia (PRTR)

La creciente inversión de los vehículos de inversión colectiva en activos sostenibles impacta de manera directa en uno de los cuatro ejes del PRTR presentado por el Gobierno, como es la “Transición ecológica” cuyo objetivo es la lucha contra el cambio climático y la transformación del modelo energético y productivo hacia la sostenibilidad ambiental

Los Planes de Pensiones son pioneros en España en inversiones ESG (medioambientales, sociales y de buen gobierno) con una clara y creciente vocación, lo que ya está financiando el proceso de descarbonización de la economía, a través de su inversión en empresas y sectores que lideren estos cambios.

A finales de 2019, los Planes de Pensiones ya invertían 41.000 millones de euros en empresas comprometidas con la sostenibilidad y el buen gobierno.

Un impulso decidido a los Fondos tendrá un efecto multiplicador en las empresas con compromisos sostenibles, generando así un círculo virtuoso de oferta de financiación para estimular la demanda de las empresas.

Otro eje del PRTR (cohesión Social y territorial), se vería impulsado por el desarrollo de los Planes de Pensiones, así como una de las diez políticas palanca en torno a las que se estructura el PRTR, como es la modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible, facilitando la sostenibilidad del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo, es otra de las razones para promover activamente el desarrollo de los Planes de Pensiones.

Importancia de los Fondos de Pensiones como complemento de rentas a los futuros pensionistas

Adicionalmente, un impulso decidido de los Fondos de Pensiones permitiría el logro de varios objetivos:

Complemento relevante de las rentas de los futuros pensionistas

Con datos de una muestra del 53% y 26% del patrimonio de los Planes de Pensiones individuales y de empleo respectivamente, las personas más cercanas a la jubilación tienen acumulados importes medios de 26.000 euros después de treinta años de aportaciones, que suponen unos 120 euros al mes de renta financiera durante la etapa de jubilación (calculada en veinte años).

Este importe supone algo más del 10% de la pensión media del sistema público de reparto, lo que significa que los Planes de Pensiones están ya hoy aportando 10 puntos porcentuales extra a la tasa de reemplazo del sistema público (razonable complemento a la pensión pública).

Si se generalizaran los Planes de Pensiones a todos los trabajadores, este beneficio supondría un complemento de renta muy significativo para todos los futuros jubilados.

Derecho consolidado medio por NIF (euros)	Planes de Pensiones Individuales	Planes de Pensiones Empleo
Menores de 35 años	2.372	1.874
entre 36 y 45 años	4.479	9.618
entre 46 y 55 años	9.444	17.027
entre 56 y 65 años	17.034	25.388
Mayores de 65 años	26.272	25.288
Total	12.346	15.181

La longevidad que experimentan los países desarrollados, entre ellos España, hace que el modelo de protección social, entre ellos el dedicado a pensiones públicas, vaya a verse afectado en lo que a su sostenibilidad se refiere:

- El número de pensionistas pasará de forma progresiva de 9 a 15 millones en las próximas dos décadas, mayor número de pensionistas,
- El tiempo de permanencia como jubilado se está incrementando en 1,5 años cada 10, más tiempo cobrando la pensión,
- y el importe medio de la pensión es creciente (las nuevas altas son un 30% superiores a las bajas (efecto sustitución), sin incluir indexación). mayor importe de la pensión.

Al margen de las decisiones políticas que apruebe el Parlamento (más necesidad de ingresos, más ajuste en los parámetros o una mezcla de ambos), lo cierto es que en 2 de cada 3 países de la OCDE la tasa de sustitución proveniente de los instrumentos de capitalización es o importante o muy importante. La tasa de sustitución media en la OCDE es del 58,7%, (el 40,6% corresponde al sistema público y 18,1% al privado (12,3% obligatorio y el 5,8% voluntario). Por el contrario, en

España, la tasa de sustitución es del 72,3% y es absorbida íntegramente por el sistema público, de las más altas de los países de la OCDE cubierta exclusivamente por el sistema público

En cualquier país los beneficios sociales, económicos y de financiación de la economía derivados de un desarrollo de los Planes de Pensiones son numerosos, entre ellos a medio y largo plazo:

- aumentan los ingresos para los jubilados y los impuestos para las Administraciones Públicas,
- reduce el recurso a pensiones asistenciales o mínimas, y libera de presión al sistema de pensiones de reparto.
- aumenta la tasa de ahorro interna, lo que supone una menor presión para financiar tanto la deuda pública como la privada y también el capital de las empresas. Si bien actualmente el entorno de tipos de interés es muy reducido, esta situación cambiará en un futuro y aquellos países cuyo ahorro interno sea mayor tendrán menos vulnerabilidades).

En relación con los Planes de empleo, cabe hacer las siguientes reflexiones:

- La negociación colectiva ha sido insuficiente para desarrollar el sistema de empleo, incluso con incentivos fiscales, tanto para empresas como para trabajadores.
- Los incentivos fiscales a las empresas y a los trabajadores que hacen aportaciones a un Plan de Pensiones para sus trabajadores se han reducido considerablemente (para los trabajadores: menores límites de aportación y mayor tributación en prestaciones en forma de capital (también aplicable a los Planes individuales); y para las empresas, eliminación de la deducción en cuota del 10% en el Impuesto sobre Sociedades (en 2006), e inclusión de las aportaciones a Planes en la base de cotización de la Seguridad Social (2013).

Reducción de la brecha de género en pensiones

La propia naturaleza del Fondo de Pensiones puede ayudar a reducir la brecha de género en pensiones, que para las públicas se sitúa en un 30% superior para los hombres.

Reducción de la brecha de género en pensiones

Algunos ejemplos del apoyo de los Fondos de Pensiones a los trabajadores/jubilados y a sus familias:

- cada año, los Planes de Pensiones complementan con 4.300 millones de euros la jubilación de 400.000 familias, beneficiarias de prestaciones de Planes de Pensiones.
- en situaciones de especial necesidad (enfermedad grave o desempleo de larga duración) suministran liquidez a sus partícipes: desde 2009, el importe total pagado por los Planes de Pensiones por desempleo y enfermedad grave ha ascendido a 4.000 millones de euros, con casi 750.000 partícipes beneficiándose de la liquidez extraordinaria aportada por los Planes de Pensiones.
- aparte de los anteriores, y para paliar los efectos de la crisis sanitaria, el Gobierno permitió a los partícipes de Planes de Pensiones durante los seis meses desde la declaración del estado de alarma, la posibilidad de hacer efectivos sus derechos consolidados: sólo en estos 6 meses los Planes de Pensiones aportaron a 55.936 partícipes, una liquidez extraordinaria superior a los 97 millones de euros.

B. RESUMEN DE LAS PROPUESTAS

A) PARA POTENCIAR EL AHORRO PARA LA JUBILACION

Planes de Pensiones de empleo

- Recuperación de estímulos fiscales a las empresas
 - Deducción del 10% en el Impuesto sobre Sociedades, por aportaciones a Planes de Pensiones de sus trabajadores
 - Exención (con posible compensación vía impuestos) en base de cotización de la Seguridad Social.

- Nuevos estímulos fiscales a las empresas
 - No limitar la aportación del trabajador al Plan de empleo (actualmente en 2.000 euros), especialmente en caso de “*matching*” de la empresa
 - Establecer un sistema de aportación por defecto, siguiendo el modelo de varios países, entre ellos Reino Unido (o en su defecto cambios legislativos que obliguen a los interlocutores sociales a negociar, aunque no a acordar, en las negociaciones de los convenios colectivos)
 - Aportaciones a sistemas de empleo (tanto empresas como Gobierno), solo consolidable si el trabajador se jubila a la edad legal

Planes de Pensiones individuales

- Aumento del límite de aportación anual a 5.000 euros
- Aumento del límite de aportación en favor del cónyuge

Ambos tipos de Planes (empleo e individuales)

- Aportaciones: flexibilizar los límites de aportación: compensar excesos de límites en diez años, o establecer un límite global de aportación de 350.000 euros para toda la vida laboral

- Prestaciones: tratamiento como renta del ahorro de los rendimientos generados por las aportaciones

- Exención de plusvalías por venta de inmuebles hasta 240.000 €, con aportación al Plan de Pensiones y cobro en forma de renta financiera a largo plazo

B) PARA POTENCIAR EL AHORRO EN EMPRESAS SOSTENIBLES (FIESE y FIESE Pyme)

Se plantea la regulación de dos figuras, los FIESE (Fondos de Inversión en Empresas Sostenibles establecidas en España) y los FIESE Pyme (FIESE con inversión sostenible específica en pequeñas y medianas empresas), cuyo objetivo es promover el crecimiento sostenible de las empresas españolas mediante la participación de los ahorradores, en línea con los objetivos del Gobierno español y de la UE de lograr la llamada “sostenibilidad competitiva”.

C. DETALLE DE LAS PROPUESTAS

A) PARA POTENCIAR EL AHORRO PARA LA JUBILACION

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

- Recuperación de estímulos fiscales a las empresas

- **Deducción del 10% en el Impuesto sobre Sociedades, por aportaciones a Planes de Pensiones de sus trabajadores**

Esta deducción se eliminó mediante la Disposición Derogatoria Segunda de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, y cuya cuantía oscilaba en función de la remuneración del trabajador, en los siguientes términos:

- Trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 €: 10 por ciento de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores.
- Trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 €: la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales y aportaciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual.

- **Exención (con posible compensación vía impuestos) en base de cotización de la Seguridad Social**

En 2013, y por primera vez desde que se regularon los Fondos de Pensiones en 1987, se incluyó en la base de cotización de la Seguridad Social las aportaciones de las empresas a Planes de Pensiones.

Esta medida encarece hasta un 34% el coste de las empresas al aportar a Planes de Pensiones, lo que se agrava para empresas que aún no dispongan de un Plan de Pensiones, ya que este coste añadido va a actuar como obstáculo adicional en la toma de decisión de implementar el Plan.

- Nuevos estímulos fiscales a las empresas

- **No limitar la aportación del trabajador al Plan de empleo (actualmente en 2.000 euros), especialmente en caso de “*matching*” de la empresa**

La Ley 11/2020, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, introdujo una limitación en el límite de aportación a Planes de Pensiones de 2.000 euros, salvo contribuciones empresariales de hasta 8.000 euros en favor de sus trabajadores.

Este límite actúa como freno importante al desarrollo de los Planes de Pensiones de empleo, en un contexto de potenciación del segundo pilar que inspira las recientes modificaciones tributarias en materia de pensiones de capitalización que ha querido dar el legislador.

No parece que tenga sentido que el incremento de 8.000 euros deba provenir exclusivamente del propio promotor (la empresa), por las siguientes consideraciones:

- la Comisión del Pacto de Toledo, en sus recomendaciones de 2020, ha subrayado la necesidad de impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, que integran el denominado segundo pilar de las pensiones.

Con esta idea marco, la finalidad del marco fiscal en materia de instrumentos de previsión social es incentivar el sistema de empleo, con independencia de si las aportaciones provienen del propio trabajador o del promotor del Plan de Pensiones de empleo.

- Muchos Planes de Pensiones establecen, como manera de incentivar el ahorro de los trabajadores en los sistemas de empleo, que el promotor aporte un importe equivalente al aportado por el propio trabajador ("*matching contributions*"), por lo que si se limita el importe a aportar por el trabajador a 2.000 euros anuales máximo se estaría limitando indirectamente la aportación que puede a su vez realizar el promotor para igualar esa aportación del trabajador, modificando de forma sobrevenida las condiciones salariales de acuerdos laborales previamente adoptados.

- **Establecer un sistema de aportación por defecto, siguiendo el modelo de varios países, entre ellos Reino Unido (o en su defecto cambios legislativos que obliguen a los interlocutores sociales a negociar, aunque no a acordar, en las negociaciones de los convenios colectivos)**

El sistema de adscripción por defecto es una de las características básicas de la reforma Turner en el Reino Unido, que a su vez se inspiró en el éxito del *Kiwisaver* neozelandés, y que también forma parte de los pilares de la reforma Doherty que Irlanda está llevando a cabo en estos momentos en su sistema de pensiones.

Las principales características del modelo de pensiones británico son:

- *Adscripción por defecto* (obligación para empresas y opción de baja voluntaria para el trabajador),
- *Aportaciones*:
 - deducibles hasta el límite anual del 100% del salario, con un límite máximo.
 - 8% del salario (un 3% a cargo de la empresa, un 4% a cargo del empleado, y un 1% de aportación por el Estado). Los límites y la tipología de empresas obligadas se aplicaron transitoriamente según tamaño de las empresas.

Hay muchos países donde el segundo pilar tiene un peso muy relevante sobre las pensiones de sus nacionales. Estos países exitosos a la hora de construir un ahorro complementario suficiente para la jubilación tienen sistemas obligatorios o cuasi-obligatorios (Dinamarca, Holanda, Suiza o Reino Unido y Australia o Nueva Zelanda). En particular, los países que han adoptado sistemas de auto afiliación en base a la economía conductual (Reino Unido, Polonia, Turquía o Nueva Zelanda, Irlanda, etc.), son casos de éxito en los que preservando el carácter voluntario del sistema, se consigue una elevada tasa de incorporación al ahorro complementario (10 millones y el 90% de

los trabajadores en Reino Unido desde la introducción de la inscripción por defecto en 2012), y que también forma parte de los pilares de la reforma Doherty que Irlanda está llevando a cabo en estos momentos en su sistema de pensiones.

Alternativamente a la propuesta anterior, y dentro de un marco de voluntariedad de empresas y trabajadores para realizar aportaciones a Planes de Pensiones de empleo, deberían modificarse tres normas para estimular de forma clara el desarrollo de estos vehículos:

- De la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones

1ª.- Derogación de los artículos 4.1.a), último párrafo, y 9.4, párrafo 3º, del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y del artículo 28.2 de su Reglamento.

2ª.- Modificación del artículo 4.1.a) de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y acomodación a su texto reformado de los conexos y de desarrollo: *“La integración de las empresas y de las personas trabajadoras [de trabajadores en los convenios de empresa] en el sistema de previsión social pactado vendrá determinada por la eficacia de los correspondientes convenios colectivos, quedando integrada la voluntad individual de aquéllas y éstos por la de sus representantes colectivos, sin que la incorporación al sistema de previsión [o al plan de pensiones...] con carácter obligatorio implique infracción del principio de voluntariedad al derivar dichas situaciones de los mencionados convenios colectivos”*.

3ª.- *“El establecimiento de sistemas de previsión empresarial [o de planes de pensiones] por las empresas y la integración en los mismos de las personas trabajadoras vendrá determinada por los correspondientes convenios colectivos y en sus términos”*.

4ª.- *“Los planes de pensiones del sistema de empleo se establecerán mediante [el acuerdo libremente adoptado por] los convenios colectivos sectoriales [estatales], y en su defecto, los convenios colectivos de ámbito inferior [incluidos los de empresa]”*.

5ª.- *“Conforme a la legislación laboral, en los acuerdos y convenios colectivos estatutarios sectoriales y de ámbito superior a la empresa se establecerán procedimientos de articulación acordada de planes de pensiones de empleo, u otros compromisos por pensiones” [o de sistemas de previsión social empresarial]*.

6ª.- *“En los convenios colectivos sectoriales y supraempresariales se pactarán procedimientos para que en los convenios colectivos de ámbito inferior los representantes de trabajadores y empresas establezcan de manera libre, voluntaria y acordada planes de previsión social complementaria”*.

7ª.- *“Las empresas deberán negociar, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores sistemas de previsión social empresarial en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

- De la Ley del Estatuto de los Trabajadores

1ª.- Artículo 85.3: “3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: [...]

f) Procedimientos *de articulación acordada de planes de pensiones de empleo, u otros compromisos por pensiones*” [o de sistemas de previsión social empresarial].

2ª.- Artículo 85.2 (o artículo 85.3, pasando el actual apartado 3 o ocupar un nuevo apartado 4 del mismo precepto legal):

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los convenios colectivos sectoriales [y supraempresariales], de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior incluidos los convenios colectivos de empresa, existirá *el deber de negociar medidas dirigidas a establecer sistemas de previsión social empresarial*”.

- De la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

Artículos 145.2.1º, 147 y 202: con el fin de acoger expresamente, entre las finalidades sociales de la contratación pública que mide la relación calidad-precio de los contratos públicos, la implantación por las empresas contratistas de planes de pensiones o de sistemas de previsión social empresarial, también como criterio de desempate entre ofertas de empresas contratistas y como condición especial de ejecución de los contratos de tipo social, que han de figurar en el anuncio de licitación y en los pliegos de cláusulas administrativas

• **Aportaciones a sistemas de empleo (tanto empresas como Gobierno), solo consolidable si el trabajador se jubila a la edad legal**

Entre las Recomendaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado el 27 de octubre de 2020 figuran las siguientes:

- Recomendación 12ª: *“la Comisión considera que la edad de salida efectiva del mercado de trabajo debe aproximarse tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida.”*
- Recomendación 16ª: *“la Comisión subraya la necesidad de impulsar, de forma preferente, los sistemas sustentados en el marco de la negociación colectiva, de empleo, que integran el denominado segundo pilar del modelo de pensiones (...). En dicho sentido, el esfuerzo de trabajadores y de empresas debe ser adecuado, proporcional y sostenido en el tiempo; debe cubrir al menos las contingencias de jubilación, invalidez y fallecimiento...”*

La propuesta tiene por objeto satisfacer, a la vez, las dos recomendaciones anteriores de la Comisión de seguimiento y evaluación del Pacto de Toledo, y consiste en la creación de un sistema de empleo preferente, sustentado en el marco de la negociación colectiva, al que aportarían trabajadores, empresas y el Estado. La aportación del Estado no se produciría a través de incentivos fiscales, sino a través de subvenciones directas mediante la aportación a estos sistemas de empleo.

Los derechos consolidados derivados de las aportaciones efectuadas por la empresa y por el Estado a este sistema de empleo preferente sólo se podrían hacer efectivos como derechos económicos por el trabajador si éste se jubila a la edad legal de jubilación (ni antes ni después de esta fecha).

Este esquema permitiría aunar el necesario impulso a los sistemas de empleo con el fomento de que la edad de jubilación efectiva del trabajador se aproxime lo máximo posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida, desincentivando que éste se jubile antes (jubilación anticipada) o después (jubilación demorada). El elevado paro juvenil que presenta el mercado laboral español requiere de medidas que permitan una adecuada renovación de las plantillas y que los jóvenes puedan acceder al mercado laboral.

Este sistema permitiría al Estado no tener que incentivar la jubilación demorada. El coste para el Estado de la financiación de los incentivos a la jubilación demorada podría derivarse a la concesión de subvenciones directas que se efectuarían mediante la aportación directa a estos sistemas de empleo preferentes. El trabajador tendría un incentivo para jubilarse exactamente a la edad legal de jubilación, dado que sólo en ese caso percibiría los derechos económicos derivados de las aportaciones efectuadas por la empresa el Estado. Si se jubila antes o después de esa fecha, perdería tales derechos económicos.

PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES

- **Aumento del límite de aportación anual a 5.000 euros**

La Ley de Presupuestos para 2021 ha reducido el límite financiero y fiscal para las aportaciones a sistemas de previsión social individual, en favor de una ampliación para la previsión social del sistema empleo, con la finalidad de potenciar esta última. No obstante, debería haber un mayor equilibrio entre ambos sistemas, fijando así un mayor límite de aportación para el sistema individual.

La promoción del segundo pilar es una medida fundamental para dar cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo, aunque no se puede perder de vista que en el momento actual el sistema de empleo está muy poco extendido en España, dando cobertura a un número reducido de trabajadores. El desarrollo efectivo del sistema empleo como una alternativa real para la canalización del ahorro para la jubilación vendrá fundamentalmente dado por la puesta en marcha de los Fondos de Pensiones de empleo de Promoción Pública previstos en la Disposición Adicional Cuadragésima del Proyecto de Ley que, teniendo en cuenta el calendario fijado en el Proyecto de Ley para su desarrollo, como muy pronto empezarán a funcionar en la segunda mitad del 2022, y sin que ello implique una adhesión automática de nuevos Planes de empleo, teniendo en cuenta el contexto económico actual y en años próximos.

Por ello, para evitar perjudicar el ahorro a largo plazo para la jubilación de un gran número de españoles durante los próximos ejercicios, es necesaria una implementación más equilibrada de esta medida, estableciendo el límite máximo de reducción para los sistemas de previsión social individual en 5.000 euros anuales.

El importe de 5.000 euros anuales refleja mejor la finalidad de concentrar el impacto de esta medida en las rentas altas, ya que, en caso contrario, dejaría fuera del efecto de esta medida a un colectivo de ahorradores que difícilmente pueden considerarse como de rentas altas. Además, con datos del ejercicio 2019, la elevación a 5.000 € no tendría

un efecto presupuestario relevante, pero permitiría incorporar en el colectivo amparado por los límites de aportación a casi un 30% de los aportantes de 2020, en buena parte autónomos, para los que además hoy la única alternativa de ahorro complementario para la jubilación son los planes individuales.

Teniendo en cuenta el horizonte temporal fijado, en la Disposición Adicional Cuadragésima de la Ley de Presupuestos para 2021, para los Fondos de Pensiones de promoción pública, y el actual nivel de desarrollo en España de los sistemas de empleo, resulta imprescindible para asegurar a los ciudadanos la posibilidad de seguir ahorrando durante los próximos ejercicios para acceder a una pensión complementaria a la pensión pública, que el límite máximo para los sistemas de previsión individual sea más elevado y se realice de una manera más equilibrada. De lo contrario, y hasta que se desarrollen plenamente los sistemas de previsión social de empleo, a lo largo de numerosos años, los ciudadanos perderán la posibilidad de canalizar sus ahorros para la jubilación a través de un instrumento de previsión social adecuado.

Esta cuestión es además crucial para ciertos colectivos como los autónomos, o aquellos trabajadores por cuenta ajena que por su tipo de contrato o por la empresa en la que trabajan, actualmente no tienen acceso al sistema de empleo, siendo el tercer pilar su única opción disponible de ahorro para la jubilación.

- **Aumento del límite de aportación en favor del cónyuge**

La Ley de Presupuestos para 2021 ha reducido el límite para las aportaciones a Planes de Pensiones en favor del cónyuge.

Teniendo en cuenta que, al menos hasta ahora, estas aportaciones mayoritariamente se hacen a mujeres, deberá aumentarse este límite y así tratar de complementar la pensión pública de este colectivo, cuyo importe actual es un 30% inferior a la de los hombres.

Este nuevo límite (1.000 euros anuales) difícilmente permite a los cónyuges sin ingresos o con ingresos bajos complementar la futura pensión pública que les pueda corresponder, considerando además que, en caso de ser ésta la pensión de viudedad, su cuantía está limitada al 60% de la base reguladora del cónyuge fallecido.

AMBOS TIPOS DE PLANES (empleo e individuales)

- **Aportaciones: flexibilizar límites de aportación: compensar excesos de límites en diez años, o establecer un límite global de aportación de 350.000 euros para toda la vida laboral**

La estructura del mercado laboral (con un 27% temporales, un 16% autónomos y un 14% a tiempo parcial) implica que cada vez más la irregularidad de los ingresos del trabajo es una constante. Las crisis económicas son fenómenos cíclicos y se materializan varias veces a lo largo de la vida laboral de las personas, como demuestra la experiencia de las primeras dos décadas del siglo XXI.

Por este motivo, debe permitirse a los trabajadores, especialmente aquellos que trabajan por cuenta propia, recuperar su capacidad de ahorro para la jubilación en los años en los que tienen estabilidad en sus ingresos.

Los límites anuales de aportaciones a Planes de Pensiones deberían suprimirse en lugar de minorarse y sustituirse por un límite global de aportaciones acumuladas a lo largo de la vida laboral, de tal forma que se pueda generar ahorro para la jubilación en función de la situación de cada trabajador durante las distintas fases de su trayectoria sociolaboral. Este límite podría establecerse en 350.000 euros (a razón de 10.000 euros al año – límite actual de aportación- para una carrera laboral de 35 años).

- **Prestaciones: tratamiento como renta del ahorro de los rendimientos generados por las aportaciones**

Para incentivar las aportaciones a Planes de Pensiones deben mejorarse la tributación de las prestaciones de los Planes de Pensiones, en la parte correspondiente a los rendimientos generados por las aportaciones. En la actualidad, el rendimiento de las prestaciones tiene la calificación fiscal de rendimiento del trabajo, lo que hace tributar al tipo de gravamen que resulte de la aplicación de las escalas de gravamen del IRPF, no sólo por la parte referida a las aportaciones realizadas a lo largo de la vida laboral, sino también por la rentabilidad financiera generada por dichas aportaciones. Lo anterior supone un tratamiento discriminatorio para los rendimientos financieros que se generan en los Planes de Pensiones, en comparación con el trato fiscal que reciben los rendimientos financieros que se generan en otros instrumentos de ahorro, cuyas percepciones se califican fiscalmente como rendimientos del capital mobiliario y tributan como rentas del ahorro al tipo reducido que se establezca en cada momento (entre el 19% y el 26%).

Por ello, teniendo en cuenta la actual estructura dual del IRPF, la parte de la prestación correspondiente a las aportaciones realizadas durante la vida laboral del partícipe debería seguir tributando al tipo marginal del IRPF (tipo al que, en su momento, se dedujeron en la base imponible), mientras que la parte de la prestación correspondiente al rendimiento generado por dichas aportaciones debería tributar al tipo fijo correspondiente a la base del ahorro.

El distinto tratamiento que debe darse a las aportaciones realizadas y a los rendimientos generados por las mismas es la idea que trasciende en una reciente sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo¹ en la que rechaza dejar sin subsidio de paro a una mujer, como pretendía el INEM, por rescatar el importe de un Plan de Pensiones, ya que el Pleno de la Sala entiende que no cabe considerar renta o ingreso computable el importe total del Plan de Pensiones rescatado, sino que deberá considerarse como ingreso, en su caso, la plusvalía o ganancia que ha generado dicho Plan.

- **Exención de plusvalías por venta de inmuebles hasta 240.000 €, con aportación al Plan de Pensiones y cobro en forma de renta financiera a largo plazo**

Hay un desproporcionado ahorro de las familias españolas en inmuebles (5,6 billones de euros), que se debe tratar de invertir su tendencia, incentivando la transformación en ahorro financiero para la jubilación, especialmente en Planes de Pensiones.

Esta medida iría en la línea de la prevista en el art. 38.3 de la Ley de IRPF, sobre exención de ganancias patrimoniales por mayores de 65 años para la constitución de

¹ Sentencia nº 65/2016, de fecha 3 de febrero de 2016

rentas vitalicias, si bien ampliando a Planes de Pensiones el abanico de posibles destinos para el efectivo derivado de la venta de dichos activos inmobiliarios.

Hasta la fecha el ahorro en inmuebles transformado en rentas vitalicias ha sido muy escaso (con datos a diciembre de 2020, sólo se han transformado 2.417 millones de euros, frente a 5,6 billones de euros en activos inmobiliarios).

La ampliación de esta exención con destino del importe de la venta a Planes de Pensiones con exigencia de cobro en rentas financieras a largo plazo (con un mínimo de diez o quince años), impulsaría fuertemente esa transformación, que hasta la fecha se ha basado sólo en rentas vitalicias y no ha sido muy utilizado por los españoles, a pesar del indudable atractivo fiscal. Ya sea por razones de rentabilidad en el entorno de tipos cero actuales, ya sea por la resistencia de las familias a perder la propiedad de activos en caso de fallecimiento anticipado, ya sea por la asunción de riesgos de las propias entidades aseguradoras por la creciente longevidad, los resultados, al menos hasta la fecha, han sido poco estimulantes.

Al objeto de darle un nuevo impulso al desapalancamiento del ahorro inmobiliario y, en paralelo, estimular el desarrollo de los vehículos de ahorro previsión, entre ellos los Planes de Pensiones, sería conveniente que, en caso de venta de un inmueble y destino del efectivo obtenido (hasta 240.000 euros) a la constitución de una renta financiera a largo plazo, que podría gestionarse a través de un Plan de Pensiones, la plusvalía obtenida en la enajenación quede exenta.

Se incorpora una posible propuesta de redacción del artículo 38.3 de la Ley del IRPF:

Artículo 38 Ganancias excluidas de gravamen en supuestos de reinversión

1. ...

2. ...

3. Podrán excluirse de gravamen las ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto con ocasión de la transmisión de elementos patrimoniales por contribuyentes mayores de 65 años, siempre que el importe total obtenido por la transmisión se destine en el plazo de seis meses a constituir una renta vitalicia asegurada a su favor, o en una renta financiera a largo plazo mediante los instrumentos establecidos en el artículo 51 de la Ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas, en las condiciones que reglamentariamente se determinen. La cantidad máxima total que a tal efecto podrá destinarse a constituir rentas vitalicias será de 240.000 euros.

Cuando el importe reinvertido sea inferior al total de lo percibido en la transmisión, únicamente se excluirá de tributación la parte proporcional de la ganancia patrimonial obtenida que corresponda a la cantidad reinvertida.

La anticipación, total o parcial, de los derechos económicos derivados de la renta vitalicia o financiera constituida, determinará el sometimiento a gravamen de la ganancia patrimonial correspondiente.

B) PARA POTENCIAR EL AHORRO EN EMPRESAS SOSTENIBLES (FIESE y FIESE Pyme)

Se plantea la regulación de dos figuras, los **FIESE** (Fondos de Inversión en Empresas Sostenibles establecidas en España) y los **FIESE Pyme** (FIESE con inversión sostenible específica en pequeñas y medianas empresas), cuyo objetivo es **promover el crecimiento sostenible de las empresas españolas mediante la participación de los ahorradores**, en línea con los objetivos del Gobierno español y de la UE de lograr la llamada “sostenibilidad competitiva”.

La propuesta se basa en **cuatro pilares**:

- **Sostenibilidad:** La Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, y el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030 son solo dos exponentes recientes del compromiso público con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, el Acuerdo de París y el Pacto Verde Europeo.

A este fin, los FIESE invertirán en activos emitidos por empresas comprometidas con la sostenibilidad, en los términos definidos en la normativa europea para su registro en la Comisión Nacional del Mercado de Valores, ya sea como “Productos que promueven características medioambientales o sociales” o “Productos que tienen como objetivo inversiones sostenibles” (artículos 8 y 9 del Reglamento (UE) 2019/2088).

- **Financiación del tejido empresarial con presencia en España:** La estrategia de la UE destaca la necesidad de acceso de las empresas, en particular las pequeñas y medianas, a financiación estable a través de los mercados de capitales. Este objetivo es especialmente relevante en España, dado el peso de las Pymes, no solo en la composición del tejido empresarial sino también en la generación de empleo.

A este fin, los FIESE invertirán mayoritariamente (al menos el 70%) en activos emitidos por empresas españolas o con presencia en España mediante un establecimiento permanente. En el caso de los FIESE Pyme, al menos el 30% de sus inversiones computables deberán serlo en activos emitidos por Pymes.

- **Marco fiscal estimulante para facilitar el acceso de los inversores minoristas a los beneficios directos e indirectos derivados de la transición sostenible.** Gran parte del crecimiento económico de los próximos años vendrá de la transición hacia una economía sostenible. Los ahorradores, con sus decisiones de ahorro e inversión, deben poder contribuir a una mayor concienciación y a que esta sostenibilidad sea una realidad. Pero también deben poder beneficiarse del crecimiento económico derivado de ella, no solo de forma indirecta (calidad del medioambiente, mejor gobernanza en las empresas, aumento de la recaudación fiscal y el empleo, mayor compromiso de las empresas en la conciliación, por citar solo algunas consecuencias inmediatas de la consideración de los factores ESG), sino también directamente, mediante la rentabilidad financiera derivada del crecimiento de las empresas comprometidas con la sostenibilidad.

Para ello es fundamental que confluyan 3 elementos, 2 de los cuales ya están en marcha:



Un marco homogéneo y transparente de información que garantice la clara identificación de **productos financieros sostenibles**.

Este marco ya está aprobado a nivel europeo a través de los Reglamentos (UE) 2019/2088 y 2020/852 (conocidos como “Divulgación” y “Taxonomía”, respectivamente).



La incorporación de las **preferencias de sostenibilidad de los inversores** en las recomendaciones de los asesores financieros.

Esta consideración estará vigente a partir de enero de 2022 en el Reglamento delegado (UE) 2017/565 (pendiente solo de escrutinio por el Parlamento Europeo y el Consejo), por el que los productos recomendados a los inversores deberán tener en cuenta sus preferencias en materia de sostenibilidad.



Un **tratamiento fiscal estimulante** que incentive la inversión en Fondos de Inversión sostenibles.

Este marco aún no ha sido desarrollado, al no existir ningún incentivo fiscal que fomente este tipo de inversiones, pese a la invitación de las instituciones europeas a avanzar en esta línea. Para ello, se propone un tratamiento fiscal, aplicable únicamente a personas físicas minoristas (máximo 30.000 € de inversión anual/150.000 € de acumulación), que en caso de invertir en FIESE o FIESE Pyme, disfrutarían de una exención en las plusvalías generadas en el IRPF, sin que estas inversiones computen a los efectos del Impuesto sobre el Patrimonio o el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

- **Visión de largo plazo:** El verdadero impulso a las estrategias de transformación de modelos de negocio no solo demanda planes de desarrollo a largo plazo, sino también estabilidad en las fuentes de financiación con las que las empresas han de ponerlos en práctica.

Para ello, el tratamiento fiscal de los inversores minoristas en FIESE y en FIESE Pyme irá indisolublemente vinculado a un periodo mínimo de mantenimiento de las inversiones, propuesto en 5 años para los FIESE y 3 años para los FIESE Pyme.