

# Manteniendo el límite fiscal actual, «¿considera adecuada la eliminación de los límites financieros a las aportaciones a planes de pensiones?»

El Gobierno inicia un periodo de consulta pública del anteproyecto con el que pretende incrementar el límite de las aportaciones a los planes de pensiones sin que dicho incremento suponga alterar la deducción fiscal actual, inferior para los planes individuales en relación con los planes de empleo.

---

## LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Ésta es la pregunta que traslada el Ministerio de Economía en la consulta pública sobre modificación de planes de pensiones en la que propone la eliminación del límite a las aportaciones en los planes de pensiones, ya individuales, ya de empleo, pero dejando inalterada la deducción fiscal aplicable en la actualidad (1500 euros para los individuales y hasta 10 000 euros, en principio, para los de empleo).

Es curioso, porque esta consulta «sobre el anteproyecto de ley que modificaría la actual regulación de planes y fondos de pensiones» (abierto hasta el 14 de octubre en este [enlace](#)) se plantea desde una perspectiva europea y no en clave nacional. Primero, porque señala que el artículo 5.3 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (LPFP), al fijar un importe máximo anual de aportaciones a los planes

de pensiones de empleo e individuales, podría disuadir al partícipe de otro Estado miembro de ocupar un puesto de trabajo en España, toda vez que la mayor parte de los países europeos carecen de limitación. Segundo, porque las normas establecidas por el artículo 8.8 de dicha ley sobre la transferencia individual, en determinadas circunstancias, de los derechos de pensión consolidados entre planes de pensiones complementarios (de empleo e individuales) no podrían aplicarse a las transferencias de los planes de pensiones regulados por la ley de otro Estado miembro. Y, tercero, porque no están permitidas las transferencias transfronterizas de derechos de pensión consolidados, tanto de empleo como individuales, de un plan de pensiones regulado por la ley española a otro regulado por la legislación de otro estado miembro.

Por tanto, se trata de facilitar la aplicación de condiciones similares a las transferencias transfronterizas, de entrada o de salida, de los derechos de pensión consolidados en planes de pensiones de otros Estados miembros a planes españoles y, viceversa, de habilitar las transferencias de un plan de pensiones regulado por la ley española a otro regulado por la legislación de otro Estado miembro. De ahí que también se incluyan consultas sobre si debe permitirse la movilización transfronteriza de derechos consolidados y económicos de planes de pensiones tanto para planes individuales como de empleo y, en el caso de los individuales, si resultaría adecuado que la transferencia se

condicionara a que los productos de destino tuvieran criterios de liquidez equivalentes a los de la normativa española, superando, por su parte, la transferencia de

## ***El Gobierno pregunta si, con la misma deducción fiscal, se estima conveniente un incremento en las aportaciones a los planes de pensiones, ya individuales, ya de empleo***

los planes de empleo a la normativa sobre supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

Mas la principal pretensión que persigue esta modificación no es sólo la consecuencia descrita, sino ampliar el ámbito de actuación de la previsión complementaria admitiendo la aportación a los planes de pensiones de cantidades más elevadas que las actuales. Lógicamente cualquier aproximación a la regulación europea facilitará asimismo la creación —en el ámbito interno— y la exportación —en el ámbito externo— de los planes de pensiones, pero realmente lo que se propone es «destopar» las aportaciones del promotor y del partícipe.

2. Desde que se rebajara la deducción fiscal para los planes de pensiones individuales en la Ley de Presupuestos Generales para el 2022 a 1500 euros (con sucesivas reformas también en el 2023), el atractivo de estos planes se ha reducido considerablemente. Según los últimos informes de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones

(INVERCO), en el primer trimestre de este año 2025, los planes de pensiones disminuyeron su patrimonio en 2153 millones de euros. En la actualidad se recoge un volumen de activos de 129 676 millones de euros. No obstante, y como es sabido, el impacto fiscal no se produce únicamente durante la fase de aportación, sino, y sobre todo, en el momento del pago de la pensión correspondiente o, en su caso, con el rescate anticipado del capital

## ***El planteamiento de la reforma se centra en la homogeneización con los planes de otros Estados miembros que no incluyen límites a las aportaciones***

aportado. Durante la fase de aportación existe deducción, con el pago de la correspondiente tributación como incremento de la renta percibida. Si ahora lo que se propone es un aumento de las aportaciones sin elevar las deducciones, cuando el beneficiario del plan reciba el pago correspondiente, deberá tributar más porque ha aportado más sin deducción adicional. Una propuesta nada ilusionante toda vez que, si bien incrementa la capacidad de ahorro, resulta más gravosa que otras operaciones financieras de ahorro o inversión mucho más ventajosas.

Carece de sentido reproducir aquí el debate que siempre ha suscitado la deducción en la tributación de las aportaciones a planes de pensiones por entender que, siendo ésta una forma de ahorro o de previsión circunscrita a quienes tienen más

patrimonio —con un salario mínimo o medio difícilmente puede plantearse un complemento de esta naturaleza—, no debería beneficiarse de ningún tipo de deducción en la tributación. Se rechazaba así la desgravación fiscal de unos planes que, siendo en un ochenta por ciento de naturaleza individual y, por ende, derivados de rentas más altas, estuviera soportada sobre recursos públicos extraídos de todos los contribuyentes, sin excepción. Por

eso se exigía una intervención más equilibrada, repartiendo la carga fiscal tanto durante la época de las aportaciones como en la obtención de las prestaciones, puesto que el gravamen fiscal cuando se obtiene la prestación o pensión correspondiente afecta a toda la cantidad

obtenida, lo que supone una carga desproporcionada para el pensionista.

Esta crítica podría ir dirigida a los planes individuales, no así a los de empleo, estrechamente vinculados a la prestación laboral y al salario del trabajador. Tal vez por eso y porque realmente la mayor parte de los planes de pensiones respondían a la fórmula individual y no de empleo, resultando, por tanto, más beneficiados de dicha reducción los planes individuales que los de empleo, el Gobierno decidió hace cuatro años establecer una diferencia en las deducciones. De esta forma, el de pensiones de empleo podría beneficiarse de un mayor beneficio fiscal —porque también era mayor el límite de aportación—, reduciendo ostensiblemente el beneficio fiscal del plan individual en paralelo con el límite de aportación permitido. Y,

aunque la pretensión directa no fuera desincentivar los planes individuales, sino impulsar los planes de empleo, lo cierto es que indirectamente la desafección a los planes individuales fue la expresada.

Aunque ambos se hallan dentro de una misma regulación, el plan individual y el de empleo no responden a una misma finalidad. El primero se constituye como mecanismo de ahorro y el segundo está más vinculado a su función previsional. Ambos derivan de la necesidad de completar determinadas pensiones de la Seguridad Social, pero, si bien el primero se basa en los recursos económicos de la persona, el segundo depende directamente de la entidad económica de la empresa. Esta última ofrecerá como una mejora para sus trabajadores la promoción y participación en un plan de pensiones (lo que, pese a suponer un gasto inmediato, implicará un beneficio mediato) y hará un esfuerzo en sus cuentas para, además de cumplir obligatoriamente con sus cotizaciones a la Seguridad Social, crear voluntariamente un plan de pensiones al que, una vez promovido, deberá contribuir de manera imperativa.

En puridad, ninguno de los dos supuestos se basa en el interés por lograr una deducción fiscal, sino que, en ambos casos, lo que se persigue es obtener una mayor pensión. Mas, comoquiera que tanto el plan individual como el plan de empleo se sustentan sobre la voluntariedad, sólo los incentivos pueden potenciar un sistema complementario privado que haya de ser bien recibido en cuanto mecanismo adicional al sistema público de pensiones, nunca como su sustituto dada la inconstitucionalidad en la que incurriría esta

alternativa. El empresario tiene más alicientes para implantar un plan de pensiones que el sujeto individual porque para aquél es una forma de conseguir otras contraprestaciones de la plantilla (normalmente por medio de la negociación colectiva) y de lograr un clima social más adecuado valiéndose de estas mejoras. Desde la perspectiva individual, en tanto en cuanto constituye más un sistema de ahorro que previsional —también podría complementar su pensión mediante los intereses que le pueden reportar otras inversiones—, sólo las ventajas que le produzca este sistema frente a otros productos financieros de ahorro o inversión podrán retener su atención.

3. En este contexto, y expuestas algunas de las posibles aristas de este complejo debate, lo cierto es que el Gobierno deberá definir, más allá del impacto que el elemento transfronterizo pueda tener en esta cuestión, cuál es su intención:

— Si es recuperar el desinterés instalado en los planes individuales como consecuencia de sus últimas reformas, sólo un mejor tratamiento fiscal le permitirá recuperar a esos titulares insatisfechos y a los que estén por venir: mayores ventajas fiscales en las aportaciones, en el cobro de las pensiones o en ambos a la vez, pero, en todo caso, un tratamiento fiscal más favorable. De lo contrario, las rentas que pudieran derivarse a este tipo de producto de «ahorro previsional» seguirán dispersándose por otras muchas alternativas manifiestamente más rentables.

— Si se trata de incentivar la cultura del complemento de las pensiones a través

de las empresas (o del trabajador autónomo), ya sea con la convicción del empleador, ya sea con la participación del trabajador o con la concurrencia de ambas voluntades, deberá asimismo plantear otros alicientes. Porque para la empresa será importante una deducción impositiva como empleador, pero también lo será el hecho de que, si realiza un esfuerzo adicional en materia de protección social, se le reconozca de algún modo (por ejemplo, ampliando la reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social de la que ya disponen las empresas desde el 2023, de acuerdo con la disposición adicional 47.<sup>a</sup> de la

de protección y que, en ocasiones, aunque quisiera no podría por su exiguuo salario, supondría un alivio saber que no sólo sus aportaciones son deducibles, sino que, cuando en un futuro obtenga el pago correspondiente, su carga impositiva no será muy elevada —con un apunte especial para el personal de las Administraciones Públicas con limitaciones presupuestarias en sus aportaciones—.

Si no se modifica lo que ocurre en la actualidad, salvo en esa intención de igualar los límites de contribución al plan de pensiones por arriba en ambos casos o que se consideren ilimitadas las aporta-

ciones, seguirá existiendo esa diferencia de tributación que lastra hoy los ingresos en los fondos de pensiones, con una disminución considerable de los planes individuales. La experiencia en las entidades de previsión social, especialmente las residenciadas en el País Vasco, demuestra que no es necesario, desde la perspectiva

fiscal, castigar a uno (el plan individual) para premiar a otro (el plan de empleo), sino que lo que realmente funciona es incentivar a ambos.

## ***Los planes individuales han disminuido considerablemente desde que se redujo su deducción fiscal, no siendo quizá suficiente la reforma que se propone para recuperar a sus titulares***

Ley General de la Seguridad Social). Y para el trabajador, que, en general, no tiene obligación de contribuir a estos mecanismos complementarios

*Advertencia legal:* El contenido de este documento no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

Para más información, consulte nuestra web [www.ga-p.com](http://www.ga-p.com), o dirijase al siguiente e-mail de contacto: [info@ga-p.com](mailto:info@ga-p.com).