

EL TRATAMIENTO FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DE CARÁCTER COLECTIVO TRAS LA NUEVA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.

En vigor desde el pasado uno de enero, la nueva 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 (en adelante, LIRPF) introduce reformas de importancia en materia de previsión social complementaria en la empresa.

Las más destacadas afectan, de un lado, a la creación de una nueva modalidad de seguro colectivo apto para la exteriorización de compromisos por pensiones, los planes de previsión social empresarial; en segundo lugar, se produce una modificación sustancial de la fiscalidad de las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social complementaria, que afecta tanto al límite de la reducción de las mismas, como a la forma de percepción de las prestaciones y a los propios instrumentos de previsión que dan derecho a desgravación.

En estos párrafos introductorios destacamos como novedad, cuyo alcance y efectividad está aún por ver, que el legislador, sin consulta previa alguna con los agentes sociales, ha optado por atender una demanda del sector asegurador a la que nos hemos opuesto tradicionalmente las organizaciones sindicales. Ha creado los citados planes de previsión social empresarial previendo, para esta nueva y adicional versión de seguros colectivos, un tratamiento fiscal idéntico al de los planes de pensiones de empleo, a cambio de exigirles el cumplimiento de algunas de las características de los planes. En el apartado de este documento correspondiente a los contratos de seguros, definimos esta cuestión con mayor precisión.

A continuación, realizaremos una breve descripción de la situación vigente tras la reciente reforma fiscal, destacando las novedades que nos trae el texto legal, así como una valoración de las mismas.

Planes de pensiones, mutualidades de previsión social y planes de previsión social empresarial.

Para el análisis del régimen fiscal de los planes de pensiones, mutualidades de previsión social y planes de previsión social empresarial hay que distinguir entre

la carga fiscal que afecta a las aportaciones de la que recae sobre las propias prestaciones.

I. Aportaciones.- En cuanto a las aportaciones, la consideración fiscal difiere según nos refiramos a la empresa promotora o a los partícipes¹.

Las contribuciones que realicen los **empresarios promotores** de los planes de pensiones de empleo son **deducibles de la base imponible** de su Impuesto sobre Sociedades o IRPF, si se trata de empresario individual persona física. No obstante, no se pueden deducir las contribuciones que realicen como liberalidad al margen de las establecidas en las especificaciones del plan.²

Asimismo, respecto de las empresas que sean personas jurídicas se puede efectuar una **deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades de un 10%** de aquellas contribuciones imputadas a trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros, practicándose la deducción, en retribuciones superiores, sobre la parte proporcional de las contribuciones que correspondan a los 27.000 euros. Esta deducción no se aplica a las contribuciones realizadas al amparo del régimen transitorio de exteriorización ni a las que deriven de compromisos asumidos como consecuencia de un expediente de regulación de empleo.³

Esta nueva LIRPF, por un lado actualiza el contenido de esta deducción del 10% en la cuota para dar cabida a las aportaciones a favor de patrimonios protegidos de los trabajadores y, por otro, introduce la previsión de su **derogación con efectos para los periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2011**⁴. Además, el porcentaje de la deducción empresarial en cuota es decreciente, manteniéndose el 10% únicamente para la declaración correspondiente a 2006 y reduciéndose en los años sucesivos (2007 un 8%; 2008 un 6%; 2009 un 4% y 2010 un 2%), para desaparecer a partir del citado 2011)⁵.

Las aportaciones realizadas por el **trabajador** al plan de pensiones, tanto las

¹ La Ley 22/2005, de 18 de noviembre, equiparó, con efectos desde el 1de enero de 2005, el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a planes y fondos de pensiones domiciliados en otro país de la UE a las realizadas a planes y fondos de pensiones domiciliados en España.

² Artículos 27 a) de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002), 13.3 y 14 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004)

³ Artículo 43 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004)

⁴ Disposición Derogatoria 2ª de la LIRPF

⁵ Disposición Final 2ª, apartado 14 de la L IRPF que crea una nueva Disposición Adicional Décima de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

imputadas por el empresario, como las directamente realizadas por él, se consideran **rendimientos de trabajo**. Las contribuciones empresariales tienen la consideración de salario en especie⁶. Estas cantidades pueden ser reducidas en la base imponible de su IRPF con el límite de la menor de las siguientes cantidades⁷:

- el **30%** (50% para mayores de 50 años) de la suma de sus rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas, percibidas individualmente en el ejercicio.
- **10.000 euros anuales**, con carácter general. Este límite se eleva, coincidiendo con el límite financiero de aportaciones, para los mayores de 50 años, a **12.500 euros**. En este apartado, existe una duda interpretativa acerca de si este límite superior se aplica desde los 50 años cumplidos o desde los 51. Esta cuestión deberá ser resuelta, probablemente, a través de la presentación de una consulta ante la administración tributaria.

Estos límites se aplican **conjuntamente**, aunque de forma individual a cada partícipe, mutualista o asegurado integrado en la unidad familiar, en caso de tributación conjunta, con las aportaciones a mutualidades de previsión social, planes de previsión asegurados (hasta aquí, igual que en la legislación anterior), planes de previsión social empresarial y seguros de dependencia

En cualquier caso, la aplicación de las reducciones **no puede dar lugar a una base liquidable general negativa**. No obstante, los partícipes pueden solicitar que las aportaciones realizadas dentro de los límites legales que no hubieran podido ser reducidas en la base imponible por insuficiencia de la misma, o por aplicación del límite porcentual antes mencionado, esto es, que la suma de las aportaciones imputadas y directas alcancen una cifra superior al 30-50% de los rendimientos netos pero igual o inferior al límite de 10.000-12.500 euros, se reduzcan en un ejercicio posterior con el tope de los cinco ejercicios siguientes. La solicitud tendrá que realizarse en la declaración del IRPF correspondiente al ejercicio en el que se haya producido el exceso. Además, los contribuyentes cuyo **cónyuge** no obtenga rentas a integrar en la base imponible o éstas sean inferiores a 8.000 euros anuales, podrán reducir en su base imponible las aportaciones realizadas a planes de pensiones, mutualidades de previsión social, planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y seguros de dependencia de los que sea

⁶ Artículo 43.1.1.e de la L IRPF

⁷ Artículos 27.b) y c) y 29, de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002), 17, 18, 43, 51, 52, 53 y disposición adicional 10ª ,16ª de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Ley 35/2006) y artículo 4 de la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio (Ley 19/1991)

participe, mutualista o asegurado dicho cónyuge, con el límite máximo de 2.000 euros anuales. Estas aportaciones no están sujetas al Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

Igualmente existe un régimen financiero y fiscal especial para personas con discapacidad en el que aquellos partícipes, mutualistas o asegurados con un grado de minusvalía física o sensorial igual o superior al 65%, psíquica igual o superior al 33 por 100, así como de personas que tengan una incapacidad declarada judicialmente con independencia de su grado, tendrán un límite absoluto de aportación anual máxima y de reducción en base imponible de 24.250 euros⁸.

Por tanto, en lo que se refiere las aportaciones, la nueva LIRPF, además de la aparición de nuevos sistemas de previsión social con derecho a reducción en base imponible (y a la caducidad, antes comentada, de la deducción del 10%, decreciente en cuota del Impuesto de Sociedades) se producen tres cambios significativos respecto a la situación anterior. En primer lugar se reducen de manera notable los límites de aportación a sistemas de previsión social complementaria; en segundo lugar, se hace desaparecer el doble límite para contribuciones empresariales y para aportaciones individuales, respectivamente, en vigor en los últimos años; y, en tercer lugar, se recupera la figura de un porcentaje máximo de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas, como límite de reducción en la base imponible general, que opera conjuntamente - el menor de ambos- con el límite absoluto, coincidente con el de aportaciones.

Respecto a estas novedades en la fiscalidad de las aportaciones, es conocida nuestra opinión crítica con los sucesivos e injustificados aumentos de límites de aportación de los últimos años. No obstante, la figura del doble límite, que separa las contribuciones empresariales a sistemas de empleo y las aportaciones individuales de cada persona, ha constituido una herramienta de diferenciación de ambos sistemas que no debería ser suprimida.

La supresión del doble límite provoca que concurran las contribuciones empresariales por jubilación y riesgos de actividad, con las aportaciones individuales de cada persona, lo cual ocasiona que, en algunos supuestos, algunos trabajadores puedan verse obligados a dar cobertura a sus derechos de previsión social complementaria en la empresa a través de instrumentos no incentivados fiscalmente, bien por la concurrencia de las aportaciones individuales que pudieran efectuar, bien por el hecho de que su avanzada edad haga que el

⁸ Artículo 53 de la L IRPF

importe necesario para dar cobertura a los riesgos de actividad, consuma en buena medida los límites de aportación admisibles.

Para evitar ese efecto negativo, sería conveniente valorar la pertinencia de o bien excluir del cómputo de los límites máximos de aportación, el coste de los riesgos de actividad que, instrumentados a través del segundo pilar de protección social, tengan su origen en la negociación colectiva y resulten de aplicación general a la plantilla de una empresa o sector, o bien mantener límites diferenciados entre el sistema de empleo e individual, si bien en cuantías más reducidas que las actuales y no necesariamente iguales, estando plenamente justificado, a tenor del consumo de límites máximos en cada sistema hasta la fecha, que el límite en los sistemas de empleo, pueda ser superior que el aplicable a los individuales.

Entre ambas medidas, que mantendremos como propuestas en el futuro, la más significativa es esta segunda. Es decir el restablecimiento de la figura del doble límite, incluso dentro de las cuantías máximas absolutas actuales. Sus efectos positivos tienen mayor influencia en la negociación colectiva al exigir a los empleadores y a sus representantes, si quieren beneficiarse personalmente de la totalidad de las potenciales deducciones, la promoción de sistemas de empleo en sus empresas. En la situación en que ha quedado la normativa fiscal, estas personas, generalmente con mayor capacidad de ahorro, pueden agotar al máximo la reducción de base imponible por aportaciones a instrumentos de previsión social complementaria, a través de los sistemas individuales, sin necesidad alguna de recurrir a los sistemas de empleo lo que, evidentemente, no incentiva su promoción.

II. Prestaciones.- Las prestaciones de estos sistemas de previsión social se integran en la base imponible del IRPF del perceptor, en concepto de **rendimientos del trabajo** y tributan, independientemente de su forma de cobro, por la cuantía completa de la prestación, **no siendo de aplicación reducción alguna.**^{9 10}

Así pues, si bien se mantienen las tres posibles formas de cobro de las prestaciones, renta, capital y mixta, (recuérdese que el Anteproyecto de esta Ley condicionaba la reducción de las aportaciones a la percepción de las

⁹ Artículos 28 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002) y 17, 18 y 50 y disposición transitoria 12ª de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Ley 35/2006).

¹⁰ La Ley 22/2005 equiparó, con efectos desde el 1 de enero de 2005, el régimen fiscal de las prestaciones percibidas de planes y fondos de pensiones domiciliados en otro país de la UE en las mismas condiciones y circunstancias a las percibidas de planes y fondos de pensiones domiciliados en España.

prestaciones en renta vitalicia), la nueva LIRPF elimina la reducción del 40% que gozaba el beneficiario que recibía su prestación en capital único, siempre que hubieran transcurrido más de 2 años desde la primera aportación y el momento de la contingencia, período de carencia no exigible en el caso de las prestaciones por invalidez. Y, en este sentido, compartimos la orientación de la Ley de incentivar el cobro de prestaciones en forma de renta, frente a la utilización de los instrumentos de previsión social complementaria como meros productos financieros de ahorro, que, en muchas ocasiones, no son utilizados para complementar las pensiones del sistema público.

No obstante, lo anterior se mantiene el régimen fiscal vigente a 31 de diciembre de 2006, esto es, la posibilidad del 40% de reducción de las prestaciones percibidas en forma de capital, en su totalidad para las prestaciones derivadas de contingencias acaecidas con anterioridad al 1 de enero de 2007 y, en el supuesto de que las prestaciones deriven de contingencias acaecidas a partir del 1 de enero de 2007, por la parte correspondiente a aportaciones realizadas hasta 31 de diciembre de 2006 y a sus rendimientos financieros. Pese a que no se reconoce de manera expresa en la norma, entendemos que el mismo tratamiento tienen las cuantías comprometidas con anterioridad al 1.1.2007 en concepto de planes de reequilibrio, aunque el abono efectivo de las mismas sea posterior a la entrada en vigor de la nueva Ley 35/2006.

Contratos de seguro que instrumentan compromisos por pensiones

En el análisis del régimen fiscal de los contratos de seguro que instrumentan compromisos por pensiones hay que distinguir básicamente entre el que se aplica a las primas abonadas y el destinado a las prestaciones recibidas.

I. Primas.- En cuanto a las primas abonadas, la consideración fiscal difiere según nos refiramos a la empresa tomadora del seguro o a los partícipes y, a su vez, en ambos casos, la tributación dependerá de que se produzca o no la imputación fiscal de las primas a los trabajadores.¹¹

El tratamiento fiscal de las primas que abone el empresario tomador en los contratos de seguros colectivos sobre la vida, consideradas a efectos fiscales rendimientos del trabajo y salario en especie, difiere en función de que sean o no imputadas fiscalmente a cada trabajador y se les transmita irrevocablemente el derecho a la percepción de las prestaciones futuras, la titularidad y la gestión de los recursos en que consistan dichas contribuciones.

¹¹ Artículos 13.3 y 19.5 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004) y 17, 43, y disposición adicional 1ª de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Ley 35/2006)

Si bien la **imputación fiscal** de las primas es **voluntaria para el empresario**, **excepto en los contratos que cubran exclusivamente riesgos**, la decisión que se adopte deberá mantenerse hasta la extinción del contrato de seguro.

- Cuando sean **imputadas** fiscalmente a los trabajadores tales primas son deducibles de la base imponible del Impuesto sobre Sociedades o IRPF del tomador.
- Cuando **no sean imputadas** fiscalmente a los trabajadores el tomador no puede deducirse su cuantía en el ejercicio fiscal en que se produce el gasto sino que ha de diferir tal deducción al momento del abono de las prestaciones o, en caso de que se le haya reconocido contractualmente esa capacidad, cuando el trabajador cesa en su relación laboral y ejercita su derecho de rescate movilizándolo sus derechos económicos reconocidos¹².

Para el **trabajador**, el tratamiento fiscal de las primas abonadas variará también dependiendo de que le hayan sido imputadas fiscalmente o no:

- De existir **imputación** de primas, éstas constituyen **rendimientos del trabajo** y el trabajador debe **incorporar su cuantía en la base imponible de su IRPF** en el mismo ejercicio en que el tomador las abonó a la compañía aseguradora.
- En el caso de **no existir imputación** de primas al trabajador asegurado éste **no tiene obligación de pago tributario** por tales cuantías. De igual manera, de habersele reconocido derechos económicos en caso de cese de su relación laboral, no queda sujeta al impuesto la renta que se ponga de manifiesto como consecuencia del ejercicio del derecho de rescate para integrar los en otro contrato de seguro.

II. Prestaciones.- Las prestaciones derivadas de contratos de seguro colectivo que instrumentan compromisos por pensiones tributan en el IRPF, como **rendimientos del trabajo**, si son por **jubilación o incapacidad permanente** o en el Impuesto sobre **Sucesiones y Donaciones** si son por **fallecimiento**.¹³

La fiscalidad de las **prestaciones de jubilación e incapacidad permanente** dependerá de que se hayan **imputado previamente** las primas al trabajador

¹² Disposición Adicional 1ª de la L IRPF

¹³ Artículos 13.3 y 19.5 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004) y 17, 18, 50, y disposición transitoria 11ª de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Ley 35/2006), artículo 3.c) de la Ley del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (Ley 29/1987) y 10.1.c), 16, 39, 42, 47 y 85 bis del Reglamento del Impuesto de Sucesiones y Donaciones (Real Decreto 1629/1991).

asegurado o no, tributando en el primer supuesto por los **rendimientos**, esto es, por la diferencia entre la cuantía de la prestación y la de las primas imputadas o financiadas por el propio trabajador por la diferencia y, de **no haber mediado imputación**, por la **prestación completa**.

Los contratos de seguro pierden, por tanto, el **tratamiento fiscal privilegiado del que gozaban sus prestaciones, de percibir las en capital**, con reducciones, si no se imputaron las primas, del 40% (si bien las de jubilación solo se reducían en la parte que corresponda a primas satisfechas con más de 2 años de antelación a la fecha en que se percibían) y, de haber mediado imputación, de hasta un 75% de sus rendimientos, cuando las primas tenían una antigüedad superior a cinco años.

No obstante lo anterior se mantiene el **régimen financiero y fiscal vigente a 31 de diciembre de 2006** (esto es, la posibilidad de reducciones, que van del 40 al 75% en función de la antigüedad de la prima, a las prestaciones o a sus rendimientos, según haya mediado imputación fiscal o no) en el caso de cobro en forma de capital, en los siguientes casos¹⁴:

- o Prestaciones derivadas de contingencias acaecidas con anterioridad al 1 de enero de 2007.
- o Prestaciones derivadas de contingencias acaecidas a partir del 1 de enero de 2007, correspondientes a seguros colectivos contratados con anterioridad a 20 de enero de 2006. Este régimen se aplica a la parte de la prestación correspondiente a las primas satisfechas hasta 31 de diciembre de 2006 y a las posteriores que estuvieran previstas en la póliza original.
- o Independientemente de la fecha del hecho causante, a aquellas que deriven de contratos que instrumentan compromisos por pensiones pactadas en convenios colectivos de ámbito supraempresarial bajo la denominación «premios de jubilación» u otras, que consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación, suscritos antes del 31 de diciembre de 2006.

Con esta Disposición Transitoria se mantiene para los contratos de seguros colectivos suscritos antes del 20 de enero de 2006 (fecha de publicación del primer Anteproyecto de Ley del IRPF), únicamente por los compromisos asumidos en la póliza original, por tanto no si se incorporan modificaciones posteriores, el régimen anterior, incluso aunque las primas se paguen después del 1 de enero de 2007. Es esta una previsión incoherente con el criterio de neutralidad fiscal hacia el futuro que se dice ha inspirado la reforma, creando ahora una nueva situación para, teóricamente, compensar la deducción en base imponible que han tenido

¹⁴ Disposición Transitoria Undécima de la L IRPF

los planes de pensiones de empleo y no estos seguros colectivos cuando fueron suscritos.

Las **prestaciones derivadas del fallecimiento del trabajador asegurado**, esto es, en concepto de viudedad, orfandad o personas designadas, están sujetas al **Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones** que, junto con el resto de bienes y derechos que integren la porción hereditaria del beneficiario, la cuál, tras practicarle las correspondientes reducciones en función del grado de parentesco, edad y patrimonio del heredero, constituye la base imponible del impuesto.

El devengo del impuesto se efectúa el día del fallecimiento del causante o cuando adquiere firmeza la declaración de fallecimiento, si bien en el caso de percibir la prestación en forma de renta, podrá solicitarse el pago fraccionado del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, en un número de años igual a los que se perciba la renta temporal o en un número máximo de 15 años, en el supuesto de rentas vitalicias y, en cualquier caso, mientras no se ejecute el derecho de rescate.

Planes de previsión social empresarial

La LIRPF crea una nueva figura, los planes de previsión social empresarial, como instrumento de previsión colectivo **apto para la exteriorización de compromisos por pensiones**, al tiempo que le incluyen entre aquellos cuyas contribuciones empresariales/aportaciones tienen derecho a reducción en la base imponible del empresario y del trabajador.¹⁵

Estos planes de previsión social empresarial, además de los requisitos que deben satisfacer como **contratos de seguro colectivos** según la disposición adicional primera de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y el Reglamento de Instrumentación de Compromisos por Pensiones (Real Decreto 1588/1999), deberán cumplir otras exigencias.

Así, al igual que los planes de pensiones de empleo, les será de aplicación los **principios de no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de aportaciones y atribución de derechos** (si bien éste último creemos de imposible cumplimiento al resultar incoherente e incompatible con la

¹⁵ Disposición Adicional 1ª de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002), artículos 17, 18, 43, 51, 52, 53 y disposición adicional 10ª, 16ª de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Ley 35/2006), artículos 13.3, 14 y 43 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004) y 4 de la Ley 19/1991, del Impuesto sobre el Patrimonio.

titularidad de las entidades aseguradoras de sus recursos patrimoniales entre los que figuran las primas abonadas, por lo que parece, finalmente, un mero reconocimiento de cobrar un derecho económico que, entendemos será igual a la provisión matemática).

Únicamente podrán cubrirse las contingencias del artículo 8.6. de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, esto es, jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y dependencia severa o gran dependencia, si bien deberán tener como contingencia principal la de jubilación.

Ofrecerán obligatoriamente una **garantía de interés** y utilizarán técnicas actuariales.

En el condicionado de la póliza constará necesaria y destacadamente que se trata de un plan de previsión social empresarial, **especificará las primas** que debe satisfacer el tomador, las cuales serán objeto de **imputación a los asegurados**.

En los **aspectos no específicamente regulados**, en la actualidad y en el futuro desarrollo reglamentario que efectúe el próximo Reglamento del IRPF, el **régimen financiero y fiscal de las aportaciones, contingencias y prestaciones de estos contratos se regirá por la normativa reguladora de los planes de pensiones**, salvo los aspectos financiero-actuariales de las provisiones técnicas correspondientes. Así por ejemplo, los derechos en un plan de previsión asegurado no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

En cualquier caso, e independientemente del devenir de su desarrollo reglamentario, al que debemos esperar para, por ejemplo, conocer los requisitos para la movilización de sus provisiones matemáticas a otro plan de previsión social empresarial, esta nueva figura con idénticos incentivos fiscales que los planes de pensiones de empleo, tiene importantes **posibilidades de provocar un mayor retraimiento en la promoción de sistemas complementarios que extiendan su cobertura al conjunto de los trabajadores de una empresa y/o sector**. Otorgar a un instrumento en el que no existe ni titularidad patrimonial, ni participación, ni control de los trabajadores sobre los recursos gestionados; los mismos incentivos que al instrumento que si reconoce estos derechos, ha sido una demanda desde hace muchos años por la industria aseguradora, con el apoyo de CEOE, que ningún gobierno anterior había aceptado, exigiéndose siempre el acuerdo previo de las organizaciones empresariales y de trabajadores, sin el cual finalmente ha sido creada.

Movilización de derechos entre sistemas de previsión empresarial.

Otro de los significativos (y preocupantes) cambios de la nueva LIRPF es el que permite la **movilización de derechos económicos entre los diferentes instrumentos de previsión social**: planes de pensiones, contratos de seguro de vida, mutualidades y EPSV si bien para efectuar dichos traspasos se deberán cumplir una serie de **requisitos de forma que se respeten las características financieras, jurídicas y fiscales de cada uno de dichos instrumentos**.

Nada más podemos por ahora indicar ya que las mencionadas condiciones requeridas están aún pendientes de la elaboración del desarrollo reglamentario de la Ley.

No obstante, indicar que esta remisión a la homogeneidad de su tratamiento fiscal y a las características jurídicas, técnicas y financieras de los distintos instrumentos para efectuar los traspasos no son suficientes pues, no se trata únicamente de movilizaciones de derechos económicos entre sistemas de previsión social que carezcan de consecuencias tributarias, sino que la naturaleza jurídica de cada instrumento tiene como resultado que **lo que puede ser neutral, desde un punto de vista estrictamente fiscal, no lo sea en cuanto a los derechos individuales derivados de la utilización de uno u otro instrumento**.

Las consecuencias de la existencia de derechos consolidados en los planes de pensiones y titularidad jurídica del patrimonio por parte de sus partícipes son, en el marco normativo actual, diferentes a las que se derivan del reconocimiento de derechos económicos si ha existido imputación fiscal en un contrato de seguro colectivo sobre la vida. Así, la movilidad desde aquel instrumento a este último supone un cambio de titularidad patrimonial, del partícipe a la compañía aseguradora, por más que el efecto en la liquidación fiscal del contribuyente pueda ser neutro.

Modificaciones a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones

Por último señalar que, además de los cambios en el tratamiento fiscal de la previsión social complementaria empresarial relatados anteriormente, la nueva Ley del IRPF efectúa las siguientes modificaciones a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones¹⁶:

¹⁶ Disposición final quinta de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Ley 35/2006).

Se reduce, de acuerdo con el límite de reducción fiscal, la **aportación máxima anual a los planes de pensiones** (10.000 euros - 12.500 euros para mayores de 50 años)¹⁷

Se amplía el margen de disponibilidad de partícipes y beneficiarios, al establecerse que podrán determinar **libremente las fechas y las modalidades de cobro de las prestaciones** si bien en el marco que reglamentariamente se establezca y con la limitaciones que, en su caso, señalen las especificaciones del plan.¹⁸

Los partícipes **jubilados podrán seguir haciendo aportaciones al plan de pensiones** y beneficiándose de las correspondientes reducciones en base imponible, siempre y cuando no hayan iniciado aún el cobro de la prestación por lo que podrán recuperar los derechos económicos asociados a esas aportaciones cuando deseen. (Hasta ahora, las aportaciones efectuadas por jubilados solo podría destinarse a la cobertura de fallecimiento lo que, en la práctica suponía la indisponibilidad de esos recursos para el partícipe durante el resto de su vida). Eso sí, **una vez iniciada la percepción de la prestación, las aportaciones que se realicen al plan se destinarán necesariamente a las contingencias de fallecimiento y dependencia.**¹⁹

Se recoge una nueva contingencia, la **dependencia severa o gran dependencia del partícipe**, como susceptible de necesaria instrumentación en plan de pensiones, contrato de seguro o plan de previsión social empresarial.²⁰

Desaparece la sanción establecida para el supuesto de retraso en la comunicación de las contingencias producidas y, por tanto, entendemos que desaparecerá la obligación de comunicarlas en el plazo de 6 meses del desarrollo reglamentario de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones o, lo que al fin y al cabo es similar, quedará sin consecuencias negativas por su incumplimiento.²¹

Enero de 2007

¹⁷ Artículo 5.3 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002).

¹⁸ Artículo 8.5 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002)

¹⁹ Artículo 8.6.a) de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002)

²⁰ Artículo 8.6.d) de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002)

²¹ Artículo 36.4 de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002)