



Novedades fiscales en materia de EPSV en País Vasco, 2025 y 2026

Aprendizajes y medidas que también deberían aplicarse a los planes de pensiones en el resto de España

Por: Fernando Martínez-Cue

Instituto santalucía

El Instituto Santalucía es una plataforma de investigación y debate creada por Santalucía, uno de los mayores grupos aseguradores nacionales. Su objetivo principal es fomentar el debate sobre el problema del ahorro sostenible además de indicar dos áreas de acción claves: ayudar a las personas a entender sus decisiones financieras y promover la colaboración colectiva para cambiar las actitudes de los consumidores hacia el ahorro a largo plazo.

El pilar básico del Instituto lo conforma un Foro de Expertos integrado por ocho profesionales e investigadores del mundo de la economía y las pensiones y presidido por José Ignacio Conde-Ruiz. La actividad del Instituto se sostiene en tres áreas de acción: el trabajo de investigación y reflexión del Foro de Expertos, la generación de estudios periódicos en materia de vida, pensiones y ahorro a largo plazo y el desarrollo de herramientas de análisis, ayuda y asesoramiento para los ciudadanos.

Fernando Martínez-Cue

Socio fundador de Martinez-Cue & Asociados, consultores de beneficios para empleados, pensiones y previsión social. Consultor Asociado a LoRIS Retirement.

Especialista en riesgos personales, longevidad, pensiones públicas y Seguridad Social, previsión social complementaria, beneficios y seguros para empleados, con más de 25 años de experiencia en el asesoramiento estratégico a organizaciones en el diseño, implantación y gestión de sus sistemas previsión social empresarial, planes retribución y beneficios flexibles, planes de prejubilación, programas de seguros de empleados, y programas de retribución variable diferida.

Profesor del Posgrado de especialista en gerencia de riesgos y seguros de Universidad de A Coruña / Fundación Inade-UDC.

Profesor de ICEA, en Previsión Social y Gerencia de Riesgos. Profesor-coordinador del Programa Superior de Previsión Social de ICEA-Santalucía Campus.

Previamente al ejercicio de su actividad como profesional independiente, trabajó durante 20 años en compañías multinacionales de seguros y banca.

Ha sido director del área de Corporate Life & Pensions de Zurich Seguros, director de Consultores de Pensiones Grupo Zurich, así como director de marketing y cliente de Zurich-Global Corporate.

Licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto. Postgrado en Comunidades Europeas, por el Instituto de Estudios Europeos, Universidad de Deusto.

Articulista sobre temas relacionados con la longevidad, los riesgos personales, las pensiones, el ahorro para jubilación, la previsión social empresarial, los sistemas de pensiones de empleo en Europa y alrededor del mundo y la gestión de riesgos. Autor del Informe automatic enrolment británico-UNESPA 2019.

Editor de contenidos de BBVA Mi Jubilación.



Índice

1. Introducción



a) Novedades en el tratamiento fiscal de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) en País Vasco



1. Cambios en el tratamiento fiscal de las aportaciones y contribuciones a planes de previsión integrados en EPSV
2. Cambios en el tratamiento fiscal de las prestaciones de EPSV

b) Aprendizajes del modelo de EPSV y de negociación colectiva de la previsión social en País Vasco



c) Propuestas de reforma de la fiscalidad de los planes de pensiones en el resto de España (Territorio común), en base a los aprendizajes del modelo de EPSV y a otras influencias



1. Propuestas en materia de tratamiento fiscal de las aportaciones y contribuciones a planes de pensiones
2. Implicaciones de establecer deducciones fiscales en la cuota íntegra del IRPF frente a las reducciones en la base imponible del IRPF
3. Propuestas en materia de tratamiento fiscal de las prestaciones de planes de pensiones

Introducción

Tres nuevas **Normas Forales**, del año 2025, en los tres territorios históricos vascos (2/2025 Bizkaia, 3/2025 Álava y 1/2025 Gipuzkoa), por las “que se aprueban medidas para la revisión fiscal del sistema tributario”, han introducido cambios muy relevantes en materia de fiscalidad de los instrumentos de previsión social complementaria en la CCAA, que, probablemente, serán un eficiente incentivo para, junto otras medidas, mejorar el ahorro y el compromiso de los ciudadanos vascos con su jubilación.

Esas mejoras en la normativa fiscal de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) del País Vasco, y sus potencialmente positivos resultados futuros sobre el incremento del ahorro para jubilación, deberían servir de inspiración y de llamada de atención al legislador a nivel nacional para, al menos, corregir alguno de los actuales frenos al ahorro que está produciendo la fiscalidad de la previsión social complementaria vigente en el territorio de régimen común.

No obstante, idealmente, el objetivo debería ser aún más ambicioso: estructurar un modelo fiscal que, junto con otras medidas, sea incentivador del ahorro previsional. Si bien este informe trata únicamente sobre fiscalidad de la previsión social, la experiencia empírica a lo largo del planeta ha demostrado una verdad casi absoluta: la fiscalidad nunca es solución suficiente por si sola, aunque sí necesaria junto con otras medidas.

En este informe recordamos, en primer lugar, las **novedades** que entran en vigor, entre 2025 y 2026, en materia de **tratamiento fiscal de los planes de previsión social integrados en EPSV**. En segundo lugar, reflexionamos sobre los aprendizajes y posibles **impactos positivos** que tendría en el ahorro previsional de los ciudadanos, la **extensión de alguna** esas pedidas a los **planes de pensiones** y productos alternativos del territorio de **régimen común** y de Navarra (del resto de España), recogiendo, además, una serie de **propuestas concretas de modificaciones en los incentivos fiscales a los mismos**.

a) Cambios en el tratamiento fiscal de las EPSV

Estos son los **principales cambios** en materia de tratamiento fiscal tanto de las aportaciones personales y contribuciones empresariales como de las prestaciones de EPSV. Con carácter general, estas nuevas medidas entran en vigor el 1 de enero de 2026, salvo **algunas modificaciones concretas que tienen efecto desde 1 de enero de 2025**.

1. Cambios en el tratamiento fiscal de las aportaciones y contribuciones a planes de previsión integrados en EPSV

1.1 Límites de reducción en la base imponible del IRPF

Los siguientes **cambios en la reducción en la base imponible del IRPF** tienen efectos desde 1 de enero de 2025 en Bizkaia y Gipuzkoa. En Araba, desde el 1 de enero de 2026.

Autónomos: límites de reducción de aportaciones en la base imponible IRPF

Se establece un nuevo límite de reducción fiscal en IRPF de 4.000 euros anuales para la suma de las aportaciones realizadas a sistemas de previsión social de empleo en los que los socios de número (participantes) sean trabajadores por **cuenta propia**.

Dentro de este límite no se computan las aportaciones realizadas por socios trabajadores o de trabajo de sociedades cooperativas o laborales.

Cambios en la reducción en IRPF de aportaciones y contribuciones, en el caso de trabajadores por cuenta ajena (empleados).

A las **aportaciones efectuadas por los trabajadores a planes de previsión social del sistema empleo**, tanto si son acordadas en negociación colectiva como si resultan de una **decisión voluntaria del trabajador**, se les podrán aplicar el límite de **8.000 euros anuales**, que es el límite aplicado a las contribuciones empresariales.

También se les aplicará el límite de **8.000 euros anuales** a las aportaciones propias que el **empresario individual o profesional** efectúe para sí mismo a sistemas de previsión social de empleo, siempre que guarden un grado de proporcionalidad con las contribuciones que realicen estos empresarios individuales a favor de los trabajadores.

Además, el límite conjunto de reducción en IRPF para la totalidad de aportaciones y contribuciones se reduce de 12.000 euros anuales a 10.000 euros anuales, con preferencia (en caso de exceso) para las contribuciones y aportaciones realizadas a sistemas de empleo. Este cambio se empieza a aplicar el 1 de enero de 2026.

Esta medida (reducir de 12.000 a 10.000 euros el límite conjunto de reducción en la base imponible general del IRPF), que a primera vista podría parecer un empeoramiento en el tratamiento de estos vehículos, debe ponerse en relación con la creación de nuevas deducciones (por aportaciones del trabajador a EPSV de empleo) aplicables en la cuota del IRPF, pudiendo producir en una mayoría de casos un mayor beneficio fiscal para el trabajador. En mi opinión, lo que probablemente habrán querido los legisladores vascos es distribuir el incentivo fiscal entre base imponible y cuota, por ser más equitativa para trabajadores con salarios medios y bajos la deducción en cuota que la reducción en la base imponible del IRPF (que es regresiva por la progresividad de la escala de gravamen del impuesto). Argumento más adelante sobre este concepto.

1.2 Nuevas deducciones en la cuota del IRPF y del Impuesto de Sociedades (IS) para trabajadores y empleadores.

Con efectos 1 de enero del 2025, se establecen deducciones en la cuota del IRPF (para trabajadores) y del Impuesto de Sociedades (para empresas), en función de la cuantía de la aportación y contribución y/o de la edad del contribuyente (para personas menores de 36 años).

1.2. a) Nuevas deducciones en la cuota del IRPF por las aportaciones de los trabajadores a sistemas de previsión social

Trabajadores por cuenta ajena

Se establece una deducción por aportaciones efectuadas por trabajadores por cuenta ajena a Planes de Previsión Social preferentes integrados en una EPSV que deriven de negociación colectiva y hayan reducido la base imponible.

La deducción será progresiva (del 15% al 25%) en función del porcentaje que represente el conjunto de aportaciones y contribuciones respecto del salario bruto anual total de la entidad empleadora en la que el trabajador presta servicios.

Transitoriamente, hasta 2029, la deducción en la cuota del IRPF será del 10%, aun cuando no se alcance el porcentaje mínimo de aportación sobre el salario bruto anual total.

Cuando el trabajador sea menor de 36 años, el porcentaje de deducción será del 25%, con independencia del porcentaje mínimo de cobertura del salario bruto anual total.

Véase en este cuadro, extraído de la página web de la Federación de EPSV de Euskadi, cómo quedan las deducciones en la cuota del IRPF para trabajadores por cuenta ajena:

AÑO 2025		
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA)		
	Conjunto de aportaciones y contribuciones empresariales	Porcentaje de deducción
Deducción en la cuota por aportaciones a planes de previsión social preferentes	<ul style="list-style-type: none">Inferiores al 3% del salario bruto anual total en la entidad empleadora (solo para los períodos impositivos 2025 - 2029).	10%
	<ul style="list-style-type: none">Iguales o superiores al 3% e inferiores al 5% del salario bruto anual total en la entidad empleadora.	15%
	<ul style="list-style-type: none">Iguales o superiores al 5% e inferiores al 8% del salario bruto anual total en la entidad empleadora.	20%
	<ul style="list-style-type: none">Iguales o superiores al 8% del salario bruto anual total en la entidad empleadora.	25%
	<ul style="list-style-type: none">Socio/a menor de 36 años.	
Deducción no aplicada por insuficiencia de la cuota íntegra	<ul style="list-style-type: none">Podrán aplicarse en las declaraciones de los cinco períodos impositivos inmediatos y sucesivos.	

Autónomos

También se establece la nueva deducción por aportaciones efectuadas por trabajadores por cuenta propia o autónomos a sistemas de previsión social de empleo que hayan reducido la base imponible.

La deducción será del 10%, o bien del 15% para los autónomos menores de 36 años o cuando las aportaciones se realicen a planes de previsión social preferentes integrados en una EPSV.

Véase en este cuadro, extraído de la página web de la Federación de EPSV de Euskadi, como quedan las deducciones en la cuota del IRPF para trabajadores (autónomos):

AÑO 2025		
IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA)		
	Conjunto de aportaciones	Porcentaje de deducción
Deducción en la cuota por aportaciones a planes de previsión social preferentes	• General	10%
	• Socio/a menor de 36 años o • aportaciones a planes de previsión de empleo preferentes	15%
Deducción no aplicada por insuficiencia de la cuota íntegra	• Podrán aplicarse en las declaraciones de los cinco períodos impositivos inmediatos y sucesivos.	

1.2.b) Cambios en las deducciones en la cuota del Impuesto Sociedades para las entidades empleadoras

Contribuciones a EPSV preferentes

Adicionalmente a la deducción aplicada en la base imponible del Impuesto de Sociedades, desde 1 de enero de 2025, las **contribuciones empresariales a planes de previsión social preferentes integrados en una EPSV** (u otros sistemas análogos) dan derecho a **deducción en la cuota del impuesto de entre el 15% y el 25%** (que será del 10% en el periodo 2025-2029 si no se alcanzase el porcentaje mínimo de contribución sobre el salario bruto anual), cuando **deriven de la negociación colectiva y sean imputadas fiscalmente a los trabajadores**.

Contribuciones a EPSV no preferentes

En cambio, la deducción será del **10%** (del 5% en el periodo 2025-2029 si no se alcanza el porcentaje mínimo de contribución empresarial sobre el salario bruto anual) en el caso de las **contribuciones realizadas por el empleador**, derivadas de la negociación colectiva e imputadas fiscalmente, a **sistemas de previsión social de empleo distintos de los planes de previsión social preferentes integrados en una EPSV**, siempre que las citadas contribuciones empresariales **sean iguales o superiores al 1,5% del salario bruto anual o a favor de menores de 36 años**.

Véase en este cuadro, extraído de la página web de la Federación de EPSV de Euskadi, como quedan las deducciones en el Impuesto de Sociedades (empresas):

AÑO 2025		
IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES (ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA)		
Deducción por las contribuciones imputadas a la persona trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> Deducción como gasto en la Base Imponible del Impuesto 	
	Contribuciones empresariales	Porcentaje de deducción
Deducción en la cuota por las contribuciones de los socios protectores a planes de previsión social preferentes imputada a la persona trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> Inferiores al 1,5% del salario bruto anual total en la entidad empleadora (solo para los períodos impositivos 2025 - 2029). 	10%
	<ul style="list-style-type: none"> Iguales o superiores al 1,5% e inferiores al 2,5% del salario bruto anual total en la entidad empleadora. 	15%
	<ul style="list-style-type: none"> Iguales o superiores al 2,5% e inferiores al 4% del salario bruto anual total en la entidad empleadora. 	20%
	<ul style="list-style-type: none"> Iguales o superiores al 4% del salario bruto anual total en la entidad empleadora o A favor de socio/a menor de 36 años. 	25%
Deducción en la cuota por contribuciones empresariales a planes de empleo no preferentes	<ul style="list-style-type: none"> Inferiores al 1,5% del salario bruto anual total en la entidad empleadora (solo para los períodos impositivos 2025 - 2029). 	5%
	<ul style="list-style-type: none"> Iguales o superiores al 1,5% del salario bruto anual total en la entidad empleadora o A favor de socio/a menor de 36 años. 	10%

Se consideran **EPSV preferentes** aquellas con las siguientes características:

- Aplican el **principio de no discriminación** en la participación de socios ordinarios (con una antigüedad en la empresa que se puede requerir al trabajador para ser elegible como máximo de 1 mes).
- El pago de **prestaciones es prioritariamente en forma de renta**.
- La realización de **aportaciones es compartida entre trabajadores y empresas empleadoras** (sistemas contributivos).

Cambios en el tratamiento fiscal de las prestaciones de EPSV

Con efecto 1 de enero de 2026, la parte de la prestación que corresponda a la rentabilidad obtenida (es decir, a la diferencia positiva entre los derechos económicos y las aportaciones y contribuciones realizadas, en el momento de percepción de la prestación) tributará como rendimiento de capital mobiliario en la base imponible del ahorro del IRPF, en lugar de como rendimiento del trabajo (como hasta ahora se consideraba).

Además, si la prestación se percibe en forma de renta vitalicia o en forma de renta temporal con una duración mínima de 15 años y una cuantía constante, el rendimiento estará exento.

Para determinar el rendimiento en el caso de cobro en forma de renta, en caso de que las entidades obligadas a facilitar esta información no dispongan de la misma, el rendimiento positivo consistirá en el resultado de aplicar el 1% sobre la prestación por cada año de antigüedad del perceptor en el sistema de previsión, con el límite del 35% de la prestación. Este método alternativo será aplicable siempre que la primera aportación fuera anterior a 1 de enero de 2026.

A estos efectos, se tendrá en cuenta el número de años hasta el reconocimiento de la prestación en forma de renta. Si las entidades obligadas a ello no dispusieran de la información sobre la antigüedad, se considerará que el rendimiento positivo es del 25% de la prestación.

La parte de la prestación que corresponda a las aportaciones y contribuciones realizadas continúa tributando como rendimiento del trabajo en la base imponible general.

Cambios en la tributación en el caso de cobro en forma de capital

Si la prestación se cobra en forma de capital, siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación, se integrará en la base imponible general del IRPF como rendimiento del trabajo en un 70% (hasta ahora, se integraba en un 60%). Es decir, tendrá una reducción del 30%, en lugar del 40% como hasta ahora. El periodo de dos años no será exigible en el caso de prestaciones por invalidez o dependencia.

Además, se aplicará un régimen transitorio que permitirá aplicar el régimen vigente hasta el 31 de diciembre de 2025 a la parte de las prestaciones percibidas en forma de capital que deriven de las aportaciones y contribuciones empresariales realizadas con anterioridad al 1 de enero de 2026.

Para informarse sobre el tratamiento fiscal actual de las aportaciones y prestaciones de EPSV, incluidas las recientes modificaciones, véase este documento de Federación de EPSV de Euskadi).

b) Aprendizajes del modelo de EPSV y de negociación colectiva de la previsión social en País vasco

En materia de la previsión social complementaria, el **Gobierno y el parlamento vasco están demostrando un pragmatismo y una firme determinación** a la hora de evaluar sobre los desarrollos legislativos llevados a cabo, identificar áreas de mejora (aspectos que no han funcionado suficientemente) y actuar sobre las mismas a través de modificaciones regulatorias, corrigiendo inefficiencias, con ese propósito de impulsar ahorro previsional que permita a los vascos obtener rentas complementarias a su pensión pública, que sean suficientes para garantizar un bienestar durante la jubilación.

En el [**"Informe Previsión Social Complementaria en el País Vasco de 2022"**](#) se incluía un análisis financiero-actuarial con un ejercicio teórico que concluyó que, con el nivel de ahorro actual, las **prestaciones de las EPSV, complementarias a la pensión pública, supondrían de media un 10% del salario medio** en Euskadi. Este porcentaje, aunque muy superior a la tasa de reemplazo de las prestaciones de los vehículos de previsión social complementaria en territorio común, suponía prácticamente la mitad del objetivo que el Plan de Previsión Social de Euskadi había fijado como objetivo **idóneo**: que cada trabajador obtenga unas rentas, complementarias a la pensión pública, que supongan un **20% del salario previo a su jubilación**.

Si bien el espacio de mejora en Euskadi sigue siendo importante, el balance de situación actual es significativamente mejor que el que se muestra en el resto de España (territorio común y Navarra), donde ni siquiera existen estimaciones agregadas del porcentaje sobre salario previo a jubilación que podrían representar las rentas obtenidas por los actuales partícipes de planes de pensiones e instrumentos de previsión alternativos (en caso de cobro en esa forma).

En este sentido, son una muestra de ese trabajo con fundamento y con hoja de ruta clara para seguir impulsando la previsión social complementaria, **estas nuevas normas forales** en materia fiscal mencionadas así como el [**Decreto 13/2024, por el que se modifican diversos decretos en materia de Entidades de Previsión Social Voluntaria**](#), norma esta que consolida el sistema de empleo preferente en Euskadi, estableciendo como objetivo principal de las EPSV de empleo preferentes el cobro de las prestaciones en forma de renta para complementar la pensión pública de la Seguridad Social.

Asimismo, en el ámbito la de previsión social empresarial, más allá de las políticas públicas de las instituciones vascas, cabe destacar y aplaudir el **liderazgo y la capacidad de llegar a acuerdos de la negociación colectiva sectorial**, de los agentes sociales que la materializan, tanto en el sector privado como en el público. Destaca especialmente **el caso de Gipuzkoa**, donde un 44% de la población ocupada está cubierta por EPSV de empleo (frente al 26% de la CCAA vasca y el 12,5% en el resto de España). En este territorio histórico brilla, por encima de todos lo demás, **Geroa**, que es la EPSV de empleo preferente que gestiona el plan de previsión de 22 convenios colectivos sectoriales provinciales del sector privado.

c) Propuesta de medidas de reforma de la fiscalidad de los planes de pensiones en territorio común, en base a los aprendizajes del modelo de EPSV y a otras influencias

A continuación, sugiero una serie cambios en el tratamiento en IRPF e Impuesto de Sociedades de los planes de pensiones e instrumentos alternativos con igual tratamiento fiscal, para mejorar su eficacia como uno de los incentivos que pudieran incrementar la participación y el ahorro de los españoles en los mismos:

1. Propuestas en materia de tratamiento fiscal de las aportaciones y contribuciones a planes de pensiones

a. **Incremento del límite general o conjunto de aportación** (el único en el que se pueden integrar las aportaciones a planes de pensiones individuales) **desde 1.500 euros a, al menos, 5.000 euros** buscando la equidad territorial (igualando el límite en territorio común con el aplicado en País Vasco), y facilitando de esta manera el ahorro personal voluntario.

No es cierto que haya un impacto negativo para las arcas públicas concretado en una menor recaudación, simplemente se estaría difiriendo la recaudación al futuro. Es decir, enviando recursos públicos al futuro, de los que se beneficiaran los jóvenes actuales, tan castigados por las inequidades generacionales del sistema de pensiones.

El único impacto efectivo en una potencial menor recaudación final del Estado que produzca un balance negativo entre la menor recaudación presente (por la deducción de las aportaciones en IRPF) frente a los ingresos fiscales futuros por la tributación en el momento del rescate, será

consecuencia de la mayor masa salarial de los aportantes a planes de pensiones en los años de acumulación que los ingresos por pensiones públicas que obtendrían en el momento de tributación. Los salarios y rendimientos de actividades económicas percibidos en la etapa activa, en las que se realizan las aportaciones, habitualmente son mayores que las pensiones públicas que se cobran cuando se perciben las prestaciones complementarias. Por tanto, estas tendrán una menor tributación que si no se hubiera diferido el impuesto (y no se hubieran aplicado las reducciones en IRPF por las aportaciones).

- b. Para dar cabida a las aportaciones voluntarias de empleados a sistemas de previsión social empresarial, si no se incrementará el límite general o conjunto, o complementaria y adicionalmente a que se incrementase, se debería **flexibilizar el límite de aportación del trabajador dentro del tramo adicional de 8.500 euros para la previsión social empresarial, dejando de estar ese límite vinculado a cuanto contribuya el empleador** y permitiendo que el trabajador pueda realizar aportaciones, voluntarias u obligatorias, hasta utilizar completamente la parte disponible de ese límite no usada por la contribución del empleador.
- c. Aunque no supondría una equiparación con el tratamiento aplicado en el caso de las EPSV, porque allí también existen diferencias en los límites, se debería **equiparar el límite total de aportaciones y de reducción en IRPF de esas aportaciones aplicado a los trabajadores autónomos con el límite total establecido para trabajadores asalariados (10.000 euros), subiendo el límite adicional de aportación de los autónomos a planes de pensiones simplificados hasta 8.500 euros** (desde los 4.250 actualmente aplicados). Es decir, situándolo igual que el límite adicional aplicado para las contribuciones y aportaciones a favor de empleados a planes de pensiones empleo e instrumentos alternativos.

Dar este paso mencionado, **solucionaría una discriminación de los trabajadores por cuenta propia frente a los asalariados, pero dejaría aún pendiente de solucionar otra discriminación en sentido inverso**. Que los autónomos puedan participar y aportar (más o menos importe) a planes de pensiones depende, además de sus circunstancias económicas, exclusivamente de su **voluntad personal**. En cambio, **muchos trabajadores por cuenta ajena** (de hecho, más de un 85%) **no pueden participar en planes de pensiones de empleo** y recibir contribuciones a su favor, simplemente porque su empleador o convenio colectivo no ha establecido uno.

La implantación de un **sistema nacional de adscripción automática** que obligase a los empleadores a afiliar a sus trabajadores a planes de pensiones de empleo y a realizar contribuciones mínimas obligatorias a favor de los mismos, con la opción del trabajador de salirse posteriormente si no quiere participar, **solucionaría esa segunda discriminación**, al menos parcialmente. Asimismo, otras medidas transitorias como introducir la posibilidad de

que aquellos trabajadores asalariados cuya empresa no haya promovido aún un plan de pensiones de empleo, puedan sustitutoriamente realizar aportaciones, hasta el límite máximo agregado (10.000 euros anuales), a un plan de pensiones individual, debiendo traspasar, una vez hayan podido acceder a un plan de empleo y en un plazo máximo desde la constitución del mismo, los derechos consolidados que haya acumulado en el plan individual.

- d. Además, debido a que los rendimientos obtenidos por algunos autónomos suelen ser irregulares en el tiempo, sería conveniente flexibilizar la periodificación fiscal de esos límites de reducción en IRPF. Por ejemplo, establecer que el límite fuera trienal, en lugar de anual, o tener en cuenta un límite total de carrera profesional. Por ejemplo, que con el límite actualmente vigente para autónomos (5.750 euros anuales), fuera posible aportar en un mismo ejercicio hasta 17.250 euros, siempre que el acumulado en un periodo trienal establecido no superase ese importe (producto de multiplicar 5.750 euros por 3 años).
- e. Para promover un inicio temprano en el ahorro, convendría establecer mayores incentivos fiscales para las aportaciones personales y las contribuciones empresariales a favor de jóvenes menores de 35 años, con una deducción, adicional a la deducción en la base imponible, en la cuota del IRPF y del Impuesto de Sociedades respectivamente, premiando con un mayor porcentaje de deducción los niveles de aportación mayor, en la línea establecida en la nueva normativa fiscal vasca.
- f. Otra de las medidas fiscales que podrían ayudar a incentivar la promoción de planes de pensiones de empleo por parte de los empleadores, a la participación de los trabajadores en los mismos, y a la realización de contribuciones empresariales y aportaciones, sería introducir nuevos incentivos fiscales sobre esas aportaciones, adicionales a los ya aplicados sobre la base imponible del IRPF y del Impuesto de Sociedades, como sería la aplicación de deducciones adicionales en la cuota del IRPF por las aportaciones obligatorias de los trabajadores a planes de empleo, y de mejora de las existentes deducciones en la cuota del IS por las contribuciones empresariales, establecidas en convenio colectivo u instrumento donde se recoja el compromiso por pensiones.

La deducción adicional en cuota del IRPF también debería aplicarse a los autónomos por sus aportaciones voluntarias a planes de pensiones de empleo simplificados, ya que estos trabajadores no tienen un empleador (diferente a ellos mismos) que realice contribuciones a su favor, y sus aportaciones propias deberían considerarse como el auto-compromiso por pensiones consigo mismo.

Estos porcentajes de deducción en la cuota del IRPF por las aportaciones obligatorias de los trabajadores, que podrían ser similares a los que se estableciesen para las contribuciones

empresariales en el Impuesto de Sociedades, podría situarse en estos niveles:

Porcentaje de aportación personal obligatoria (según convenio o compromiso)	Porcentaje de deducción adicional en cuota del IRPF de la aportación trabajador	
	General	A favor de menores de 35 años
Hasta 2%	10%	15%
Entre 2% y 4%	15%	20%
Más de 4%	20%	25%

Adicionalmente, aunque priorizando aplicar el incentivo sobre las aportaciones obligatorias, debería evaluarse (en función de su coste fiscal) la **posibilidad de establecer esas deducciones en la cuota del IRPF**, adicionales a las aplicadas en la base imponible, también para a las **aportaciones voluntarias de los trabajadores** a instrumentos de previsión social, ya fueran planes de pensiones de empleo o planes de pensiones individuales o instrumentos alternativos.

g. Además, con ese objetivo incentivador del ahorro del sistema de empleo, convendría **mejorar las actuales deducciones en la cuota del Impuestos de Sociedades por las contribuciones empresariales** a sistemas de previsión empresarial no discriminatorios como los planes de pensiones de empleo, incrementando el límite salarial sobre el que aplicar el porcentaje de deducción y además, modulando e incrementando el porcentaje de deducción en cuota del IS en función del porcentaje de contribución (esfuerzo contributivo) e incentivando con mayores porcentajes de deducción las contribuciones a favor de ciertos empleados (jóvenes). Concretamente:

- i. Actualizar a 2025 el actual límite salarial de 27.000 euros anuales para aplicar la deducción del 10% en el Impuesto de Sociedades por las contribuciones empresariales a favor de trabajadores con salarios inferiores a ese importe, o por la parte proporcional de la aportación para aquellos con salarios superiores.

En este sentido, Inverco propone una actualización en la variación del IPC desde 2005, primer año en que se aplicó esa medida, hasta 2025 (un 46%), lo que situaría el límite en un salario de 39.400 euros en 2025. No obstante, yo sugeriría un incremento mayor **vinculando el salario máximo a considerar a la base máxima de cotización en cada momento** (en 2025, 58.914 euros anuales) o, al menos, a la pensión máxima (45.746,4 euros en 2025).

ii. Además, el **porcentaje de deducción en la cuota del IS** no debería ser fijo (10%), sino **incrementarse progresivamente en función del porcentaje de contribución empresarial** (sobre salario) y de **la edad del trabajador** (incentivando las contribuciones a favor de los más jóvenes).

Este podría ser un esquema de deducción adicional en cuota del IS por las contribuciones empresariales establecidas en convenio colectivo:

Porcentaje de contribución empresarial (según convenio o compromiso por pensiones)	Porcentaje de deducción adicional en cuota del IS de la contribución del empleador	
	General	A favor de menores de 35 años
Hasta 2%	10%	15%
Entre 2% y 4%	15%	20%
Más de 4%	20%	25%

h) Adicionalmente a las anteriores sugerencias, inspiradas algunas de ellas en el paquete fiscal recientemente regulado en País vasco, otro posible incentivo fiscal sobre las aportaciones, con el objetivo de incrementar el ahorro, podría ser premiar la **reinversión en el plan de pensiones de la devolución o ahorro fiscal por la reducción en IRPF de las aportaciones personales realizadas** (la menor cuota a pagar por la reducción), ofreciendo un incentivo adicional consistente en una deducción/bonificación adicional en la cuota del IRPF en el ejercicio siguiente, además de la propia reducción en IRPF.

Inverco propone un 10% de aportación incrementada vía deducción adicional. Yo sugiero que el **incentivo se establezca y module gradualmente en función del esfuerzo, es decir, del porcentaje que represente la reinversión sobre el salario bruto o rendimientos netos de actividades económicas**.

Implicaciones de establecer deducciones fiscales en la cuota del IRPF frente a las reducciones en la base imponible del IRPF

Las reducciones o exenciones en la cuota íntegra del IRPF son más equitativas y menos regresivas que aquellas aplicadas en la base imponible, por la progresividad de la escala de gravamen de ese impuesto.

Por tanto, las **personas con salarios medios y bajos** se verán más beneficiadas con las deducciones en cuota del IRPF, por la proporcionalidad al esfuerzo contributivo de la ventaja fiscal, frente a las reducciones aplicadas en la base imponible en las que son las personas de rentas más altas las que salen más beneficiadas (por la progresividad de la escala de gravamen) y, por tanto, son más regresivas.

En definitiva, cuando la deducción es aplicada sobre la cuota del IRPF **es el importe de la aportación realizada el que determina el importe de la deducción o minoración de cuota a aplicar**. En cambio, cuando la reducción es aplicada sobre la base imponible, en la determinación del importe del beneficio fiscal no interviene únicamente el importe aportado/contribuido y reducido, sino además el nivel de renta del contribuyente.

Pongamos un ejemplo:

1 euro de aportación a un plan de pensiones que sea reducible en la base imponible supone:

- **0,45 céntimos de devolución, o de menor carga fiscal, para personas con bases liquidables** (una vez aplicada a la base imponible la reducción por aportaciones a sistemas de previsión social) **superiores a 60.000 euros e inferiores a 300.000 euros** (tipo marginal del 45%).
- **0,47 céntimos para personas con bases superiores a 300.000 euros** (a las que se les aplica un tipo marginal del 47%).
- En cambio, supondría un ahorro de tan solo **0,24 céntimos para personas con bases entre 12.451-20.200** (tipo marginal del 24%), de **0,30 céntimos para bases entre 20.201 y 35.200** (con un tipo marginal del 30%) y **0,37 céntimos para bases entre 35.201 y 60.000 euros** (tipo marginal del 37%).

Estos tipos marginales considerados en el ejemplo, que podrían ser mayores según la CCAA (por ejemplo, hasta un 50% en Cataluña, 52% en Navarra y 54% en Comunitat Valenciana), integran

la suma del tramo estatal más el tramo autonómico aplicado a contribuyentes no residentes. Si se quiere **universalizar la previsión social complementaria, es importante democratizar el incentivo fiscal**, y aplicando las reducciones únicamente en la base imponible del IRPF ese objetivo se logra en menor medida.

Además, no es 100% riguroso el argumento de que, al enviarse el impuesto al futuro, por el **diferimiento de la tributación de los planes de pensiones al momento de cobro de la prestación**, será en ese momento cuando se tributará en una similar medida que si se hubiesen pagado impuestos al inicio (es decir, sin aplicar reducción a la aportación), ya que **muchas personas con rentas altas disminuirán significativamente sus ingresos cuando lleguen a la jubilación**, al sustituir salarios (o rendimientos de actividades económicas) por pensiones de importe habitualmente inferior a aquellos, y por tanto también disminuirán su carga fiscal, especialmente si llevan a cabo una inteligente y periodificada desacumulación del ahorro previsional.

Aplicar la deducción exclusivamente sobre la base imponible nos lleva a una regresividad e inequidad. El **sistema beneficia desproporcionadamente a quienes más ganan** y, por tanto, tienen una mayor capacidad de ahorro. Un contribuyente de renta baja recibe un menor incentivo fiscal, lo que **amplía la brecha en la planificación para la jubilación**.

En cambio, la deducción fiscal que sí se logra esa equidad sería un **porcentaje fijo de la aportación** (o una cantidad fija) aplicada como una minoración de la cuota íntegra del IRPF. En este caso, el **beneficio fiscal se determinaría únicamente en función del importe contribuido**, independientemente del nivel de renta del contribuyente. A **igualdad de importe de la aportación, sería el mismo para todos los contribuyentes**.

Por ejemplo, una deducción del 20% sobre una aportación de 1.000€ supone un ahorro de 200€ para todo el mundo.

Esto haría **más justo y atractivo el incentivo para personas con rentas medias y bajas**. Al ser un beneficio claro y transparente para todos, es más probable que **anime al ahorro a los grupos de población que menos ahorran**, que son precisamente los que tienen más riesgo de pobreza en la vejez.

Como **desventaja de un sistema puro de deducción sobre la cuota del IRPF**, estaría el ser **menos incentivador para contribuyentes de renta alta**. Para una persona con un tipo marginal del 45%, una deducción del 15% en la cuota es mucho menos atractiva que una reducción en la base imponible, que le supondría un ahorro impositivo del 45% de lo aportado. Ello podría desincentivar las aportaciones elevadas por parte de personas de ingresos altos.

Dado que los contribuyentes de altos ingresos son los que más ahorran, si se desincentivan sus aportaciones, el volumen total de ahorro privado captado por los planes de pensiones podría disminuir, con todas las implicaciones que ello podría tener como inversores institucionales que son los planes de pensiones.

Por tanto, sería recomendable aplicar un diseño o modelo mixto, combinando al mismo tiempo el incentivo de reducción/deducción entre la base imponible del IRPF y en la cuota del impuesto.

La elección entre una reducción en la base imponible o una deducción en la cuota del IRPF (o un sistema mixto) es un tema relevante que toca el **núcleo del diseño de políticas públicas en materia de previsión social, con profundas implicaciones en equidad, eficiencia y coste para las arcas públicas**.

2. Propuestas en materia de tratamiento fiscal de las prestaciones de planes de pensiones

Sería conveniente “importar” las siguientes medidas de la normativa de los territorios forales, para aplicar al tratamiento fiscal de las prestaciones de planes de pensiones e instrumentos alternativos con igual tratamiento:

- a. **Modificar el tratamiento fiscal de las plusvalías de los planes de pensiones** (de los rendimientos obtenidos durante el periodo de acumulación), **dejando de considerarlas rendimientos del trabajo** y, por tanto, de integrarse en la base imponible general y estar sujetas a la escala de gravamen general, y **pasarlas a considerar como rendimientos de capital mobiliario integrados en la [escala del ahorro](#)** (escala menos gravosa que la general), equiparándolos así con el tratamiento aplicado a las plusvalías de otros productos de ahorro-inversión, y con el nuevo tratamiento aplicable a partir de enero de 2026 a los rendimientos en las prestaciones de EPSV, **eliminado por tanto la discriminación de trato actualmente existente**.

- b. Adicionalmente, también convendría replicar la medida recientemente adoptada en País Vasco y que entrará en vigor el 1/1/2026, **incentivando el cobro en forma de renta**, que permita percibir un ingreso periódico complementario a la pensión pública, estableciendo la exención de los rendimientos obtenidos durante el periodo de acumulación si la prestación se cobra, total o parcialmente en forma de renta (*) vitalicia o temporal a más de 15 años, en este caso que fuera **constante o bien revalorizable** de acuerdo a una hipótesis que busque atenuar el impacto de la inflación (a diferencia de las EPSV de Euskadi, donde es necesario que la cuantía de la renta sea constante para beneficiarse de la exención).

c. Si bien estoy de acuerdo en que se debería prioritariamente incentivar y premiar el cobro en forma de renta, también es cierto que el **rescate en forma de capital** está muy penalizado, por cuanto esa sujeción a IRPF en un 100% también en el caso del cobro en forma de capital (salvo para derechos consolidados correspondientes a aportaciones anteriores a 2007) supone un castigo incluso mayor, por la combinación entre progresividad del IRPF y disponer al mismo tiempo de cantidades importantes de dinero. Por ese motivo, sería recomendable recuperar la **reducción previa a la integración en la base del IRPF para toda la prestación en forma de capital**, si bien, tal y como ha hecho en el Euskadi al reducir el mismo, aplicando un **porcentaje de reducción del 30%** en lugar de un 40%.

Concluyo insistiendo en una idea, para mí troncal. Estructurar adecuadamente un **modelo de diferimiento fiscal** en los productos previsionales que incentive eficazmente el ahorro para jubilación, **si bien es absolutamente necesario, no es una medida suficiente por sí sola**.

La experiencia en los más exitosos sistemas de pensiones de capitalización del mundo ha demostrado que la **fiscalidad por sí sola nunca es solución suficiente, sino que debe conjugarse y “trabajar” con otras medidas e incentivos**, entre ellos principalmente los empujones (*nudges*) que nos proponen las ciencias del comportamiento (*Behavioral Economics*). Pero eso será parte de otras futuras entregas.

(*) *en caso de cobro mixto capital-renta, en ese caso la exención de rendimientos solo se aplicaría sobre la parte cobrada en forma de renta.*

Instituto santalucía

www.institutosantalucia.es