



FACULTAD DE DERECHO

Los sistemas de previsión social complementaria y su fiscalidad

Estudio de la tributación de los sistemas de ahorro individual y de la
posible complementación de las pensiones mediante un Fondo de
Capitalización de los trabajadores

Autor: Jaime Rubio Alfaro
5º E-5
Derecho Financiero y Tributario
Tutor: Eva María Gil Cruz

Madrid

Abril - 2017

RESUMEN: Este trabajo tiene como objeto el análisis de la viabilidad, suficiencia y calidad del Sistema de Previsión Social en España. En primer lugar, se analiza la estructura de los tres pilares que conforman el sistema de pensiones. A continuación, se examina desde la perspectiva de los contribuyentes los distintos mecanismos de previsión social existentes en España, con especial detenimiento en los sistemas de previsión complementaria y su fiscalidad. Después de la visión general del sistema, se examina cuál es su situación actual revisando sus principales parámetros, sus perspectivas de futuro y las posibles políticas que se pueden llevar a cabo para mejorar la situación del sistema. Dentro de estas posibles medidas, se señala la posible complementación del sistema de pensiones con un cuarto pilar, el conformado por el Fondo de Capitalización. Para ello planteamos un posible desarrollo, basado en el diseño legal establecido en la Ley 35/2010 y en los instrumentos similares de nuestro entorno. Por último, se comparan mediante unas simulaciones, por un lado, los distintos sistemas de previsión complementarios en base a su fiscalidad; y por otro, los distintos modelos de implementación del Fondo de Capitalización.

PALABRAS CLAVE: Pensiones – Sistema de pensiones – Política fiscal – Sistemas de previsión social complementaria – Ahorro-previsión – Fondo de capitalización.

ABSTRACT: This paper aims to analyse the feasibility, sufficiency and quality of the Social Security System in Spain. First, it will examine the three-pillar structure of the Pension System. Secondly, from the perspective of the taxpayers, the different social security mechanisms existing in Spain will be examined, with special attention in the systems of complementary social security systems and their taxation. Thirdly, after the system overview, the current situation of the system will be examined, reviewing its main parameters, that will create a context in which, we may be able to forecast its prospects and develop some possible policies that can be carried out to improve the situation of the system. Within these possible measures, it will be pointed out the possible complementation of the pension system with a fourth pillar, the one formed by the Workers' Capitalization Fund. To do this, we will raise a possible development of the Fund, based on the legal design established by Law 35/2010, and on the similar instruments present in our immediate environment. Finally, we will compare, by means of different simulations, the distinct systems of complementary social security based on their taxation; we will be also comparing the different models of implementation of the Capitalization Fund.

KEYWORDS: Pensions – Pension system – Fiscal policy – Supplementary pension plans – Savings-forecast – Capitalization fund.

ANEXO III

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TFG

Nombre y apellidos del alumno:

JAIME RUBIO ALFARO

Curso y Especialidad:..... **5º E-5**

Declaro, bajo mi responsabilidad, que el Trabajo de Fin de Grado presentado con el título

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

en la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas en el curso académico...2016/2017.

1º.- Es un trabajo de mi autoría, original, inédito y no ha sido presentado con anterioridad a otros efectos.

2º.- Cumple con todos los requerimientos generales anti-plagio aplicables para la elaboración de trabajos académicos en la Universidad Pontificia Comillas y se ajusta a las buenas prácticas existentes sobre el particular.

Madrid, a21....de.....**ABRIL**..... de.....**2017**.....

Fdo.:



ÍNDICE

Abreviaturas.....	7
I. Introducción	8
II. Sistemas de previsión social en España: Los tres pilares	11
- Previsión social universal y obligatoria	11
Primer pilar: El sistema público de previsión social.....	11
- Previsión social complementaria	14
Segundo pilar: La previsión empresarial o profesional.....	14
Tercer pilar: La previsión individual.....	15
III. Sistemas de previsión social complementaria.....	16
1. Sistemas de ahorro-previsión pensión o finalistas	17
i. Tipología de sistemas de ahorro-previsión pensión o finalistas.....	18
a. Planes de pensiones.....	18
b. Mutualidades de previsión social (MPS).....	21
c. Planes de previsión social empresarial (PPSE).....	23
d. Contratos de seguro colectivo.....	23
e. Planes de Previsión Asegurados (PPA).....	24
f. Contrato de seguro de dependencia o gran dependencia	25
ii. Fiscalidad de los sistemas de ahorro-previsión pensión o finalistas	27
a. Régimen de las aportaciones o primas satisfechas	28
b. Régimen de las aportaciones irregulares.....	29
c. Régimen de las prestaciones	30
2. Sistemas de ahorro-previsión alternativos o no finalistas.....	34
i. Tipología de sistemas de ahorro-previsión alternativos o no finalistas.....	35
a. Contratos de seguro de vida individuales	35
b. Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS).....	37
c. Seguro individual de Ahorro a Largo Plazo (SIALP).....	38
d. Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo (CIALP).....	39
ii. Fiscalidad de los sistemas de ahorro-previsión alternativos o no finalistas	40
a. Régimen fiscal de los contratos de seguro de vida individuales.....	40
b. Régimen fiscal de los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS)	42
c. Régimen fiscal de los Planes de Ahorro a Largo Plazo (SIALP y CIALP).....	42
IV. Situación de las pensiones en España en la actualidad.....	43
- Sistema Público de Pensiones en España.....	43
A. Funcionamiento actual del sistema público de pensiones	43
- Elementos que afectan a los ingresos.....	43
i. Número de cotizantes.....	44

ii.	Periodo de actividad.....	44
iii.	Importe de las cotizaciones	45
-	Elementos que afectan a los gastos	46
i.	Número de pensionistas	46
ii.	Número de años de percepción de las pensiones públicas.....	47
iii.	Evolución en el importe de las prestaciones	48
B.	Situación actual del sistema público de pensiones	48
2.	La previsión complementaria como garantía de futuro.....	51
-	Situación actual de los sistemas de previsión complementaria en España.....	51
3.	Políticas públicas para promover la previsión social complementaria.....	54
i.	Adhesión obligatoria	55
i.	Adhesión automática	56
ii.	Los incentivos financieros.....	57
iii.	La formación financiera	59
iv.	Los desincentivos al ahorro privado.....	60
V.	¿Un cuarto pilar? El Fondo de Capitalización para los trabajadores	61
1.	Diseño legal del plan	62
2.	Críticas al planteamiento	64
3.	Ventajas del Fondo de Capitalización.....	66
4.	Posible Desarrollo	68
VI.	Simulaciones	71
1.	Simulación de los sistemas de previsión social complementaria	72
2.	Comparación de los distintos diseños del Fondo de Capitalización a favor de los Trabajadores.....	76
VII.	Conclusiones	79
VIII.	Bibliografía	82
I.	Anexos	88
	ANEXO I.....	88
	ANEXO II.....	93
	ANEXO III.....	98
	ANEXO IV	103
	ANEXO V.....	109
	ANEXO VI.....	114

ABREVIATURAS

BdE: Banco de España

CESE: Consejo Económico y Social Europeo

CIALP: Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo

DGOSS: Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

DGSFP: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

EET: Exempt-Exempt-Tax

FC: Fondo de Capitalización

FIFO: First-In First-Out

FROB: Fondo de Reestructuración y Ordenación Bancaria

IPC: Índice de Precios al Consumo

LIRPF: Ley del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas

LRPFP: Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones

MPS: Mutua de Previsión Social

PIAS: Plan Individual de Ahorro Sistemático

PIB: Producto Interior Bruto

PPA: Plan de Previsión Asegurado

PPSE: Plan de Previsión Social Empresarial

PwC: Price Waterhouse Coopers

SIALP: Seguro Individual de Ahorro a Largo Plazo

TFR: Trattamento de Fine Raporto

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objeto el análisis de la viabilidad, suficiencia y calidad del Sistema de Previsión Social en España en su variante pública y en su variante privada y voluntaria. Y es que distintamente a lo que acostumbramos a oír, la previsión social no sólo consiste en el Sistema Público de Pensiones de la Seguridad Social, sino que existen numerosos instrumentos de ahorro-previsión social privados y complementarios que tienen una importancia creciente en el sistema de Previsión Social.

La pertinencia de este tema radica en su rigurosa actualidad y su interés social. La actualidad del mismo se puede observar en las numerosas noticias y advertencias realizadas recientemente por importantes autoridades económicas españolas y extranjeras sobre la situación del sistema de pensiones, sobre el estado de la “hucha de las pensiones”, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y su necesidad de complementarlas, creo que este tema tiene un interés social que, como futuros politólogos, merece ser estudiado.

El objetivo es, por tanto, analizar sintéticamente el sistema de pensiones español, estudiando, sobre todo, la previsión complementaria y sus efectos fiscales en vistas a la jubilación de los trabajadores.

También analizaremos la situación actual de las pensiones y cuestionaremos la viabilidad del Sistema Público de pensiones en base a los nuevos parámetros introducidos por la reforma de las pensiones articulada en la Ley 27/2011; continuaremos con el análisis de la situación de los sistemas de previsión complementaria, resaltando los niveles de cobertura y estudiando las posibles medidas que el gobierno podría llevar a cabo para aumentar esos niveles.

Haremos una especial mención a la propuesta realizada en las Disposiciones Finales de la Ley 35/2010, consistente en la constitución de un Fondo de Capitalización a favor de los Trabajadores. Analizaremos el mandato legal establecido, su posible desarrollo, su incidencia en el mercado laboral y las formas en las que creemos que puede ayudar a complementar las pensiones de la gran parte de la sociedad.

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

Por último, y con toda la información recopilada y analizada, realizaremos una serie de simulaciones que nos permitan observar cual es la incidencia real de los sistemas complementarios de previsión legal en los rendimientos de las personas, aplicando los diversos incentivos fiscales de los que disponen. También compararemos el proyecto español del Fondo de Capitalización con los sistemas que lo han influenciado y que existen en la actualidad: la mochila austriaca y el TFR italiano.

La realidad es que tras las numerosas recomendaciones y advertencias realizadas por importantes autoridades económicas españolas y extranjeras sobre la situación del sistema de pensiones y su necesidad de complementarlas, creo que este tema alcanza un gran interés social que, como futuros politólogos, merece ser estudiado.

Las dificultades para emprender este estudio no son pocas: por un lado, están las dificultades objetivas, que se fundamentan en la gran cantidad de elementos que afectan a las pensiones, la también cuantiosa cantidad de instrumentos que configuran la previsión social complementaria y la compleja regulación de estos, o, por último, la gran cantidad de variables que afectan a las simulaciones en relación a la fiscalidad de los instrumentos. Por otro lado, están las dificultades personales, y es que, pese al inicial entusiasmo por el tema, pronto empezamos a descubrir la problemática de analizar un proyecto que aún no ha sido desarrollado. Así, el planteamiento inicial, que estaba circunscrito al Fondo de Capitalización, pronto comenzó a extenderse a los sistemas de previsión social complementaria y a su fiscalidad, puesto que desde el comienzo entendimos que, debido a la equidad fiscal, el Fondo de Capitalización a favor de los Trabajadores debería seguir un esquema fiscal similar al que en la actualidad tienen instrumentos como los Planes de Pensiones o los Planes de Previsión Social Empresarial.

También ha habido importantes problemas de base, puesto que las estancias universitarias en el extranjero nos impidieron estudiar un impuesto tan fundamental como es el IRPF, que es absolutamente fundamental a la hora de analizar la fiscalidad de los sistemas complementarios.

La razón por la que decidimos analizar un sistema basado en conceptos de los que no teníamos una base sólida fue el gran interés que nos suscitan los asuntos relacionados con las materias laborales y de Seguridad Social, y por supuesto, como es su interrelación con

otras áreas del Derecho. Precisamente es la fiscalidad lo que más profundamente condiciona la utilización de los sistemas de previsión complementarios.

El plan de trabajo explicado anteriormente requiere consultar numerosas fuentes para conseguir el resultado que buscamos. No sólo podemos acudir a fuentes tributarias y laborales: de hecho, no podemos limitar nuestra documentación a lo meramente jurídico.

El hecho de ser un Trabajo Final de Grado de Ciencias Políticas nos obliga a tener una mirada más amplia, si cabe, de la que nos otorga el Derecho. Por lo tanto, debemos acudir también a fuentes primarias de datos, fuentes económicas, fuentes institucionales e incluso a fuentes sociológicas que analicen el comportamiento social de las personas respecto a diferentes situaciones. Las fuentes no se quedan limitadas tampoco al ámbito geográfico español, y es que una de las metodologías más extendidas para el análisis en las Ciencias Políticas es la política comparada, y para desarrollarlo necesitaremos acudir a sistemas externos al que estudiamos, el español.

Precisamente, la política nos obliga a que este trabajo no se quede en un simple diagnóstico, sino que debemos analizar, diagnosticar y plantear posibles alternativas frente a los problemas que encontremos, o incluso, sin encontrar problemas, averiguar cómo podemos mejorar la situación actual, puesto que ese es el ideal de la política: la búsqueda del bien común. Y los politólogos nos debemos a estos ideales, debemos ayudar a nuestros representantes a gestionar los asuntos públicos conforme al interés general.

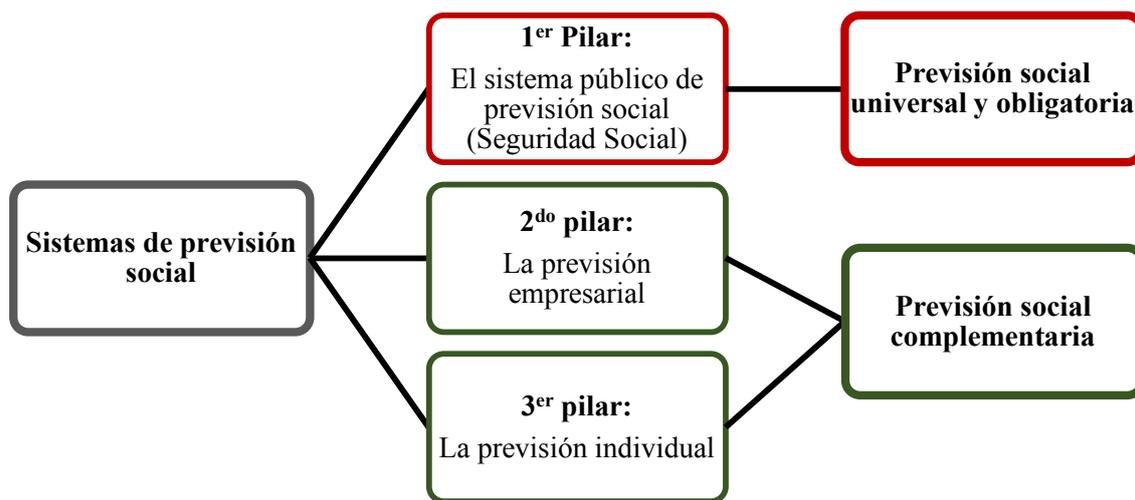
Con la búsqueda del bien común en mente, comenzamos con el objeto del trabajo: la previsión social en España.

II. SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL EN ESPAÑA: LOS TRES PILARES

La Constitución Española dispone en su artículo 41 que «los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres».

Se extrae, por tanto, de la Constitución que el sistema de previsión social debe estar diseñado combinando un sistema público básico con la existencia de otras prestaciones complementarias de carácter privado y voluntario.

De esta forma, se establece que el sistema de previsión social está constituido por tres pilares:



- **Previsión social universal y obligatoria**

Primer pilar: El sistema público de previsión social

Los sistemas públicos de previsión social son en la mayoría de países el eje de la previsión social. En España, los sistemas públicos de previsión social son desarrollados por la Seguridad Social. Históricamente, los sistemas públicos de protección social surgieron

para proteger a los individuos más débiles de la sociedad, como los pobres o los obreros (accidentes o enfermedades profesionales)¹.

No obstante, a día de hoy las contingencias protegidas han ido aumentando, y en la actualidad son mucho mayores, destacando: la jubilación; la incapacidad permanente total para profesión habitual, o gran invalidez; fallecimiento, viudedad u orfandad, desempleo, dependencia severa, asistencia sanitaria o los servicios sociales.

El sistema público de previsión tiene unos rasgos característicos:

- a) *Obligatoriedad*, en tanto en cuanto que, si se dejara a la libre voluntad de cada individuo formar parte de los sistemas públicos de protección social, una gran mayoría de la población no se protegería o no lo haría suficientemente. Con la distinción entre prestaciones universales (básicas o asistenciales) y prestaciones profesionales, se consigue que para acceder a ciertas prestaciones sea obligatorio haber contribuido al sistema, y que no sean aquellos que contribuyen los que financien el aseguramiento de aquellos que no lo hagan.
- b) *Carácter contributivo con elementos asistenciales*, los sistemas públicos de pensiones son principalmente contributivos. Esto implica que se puede intuir una cierta proporcionalidad entre lo que se cotiza y entre lo que se tiene derecho a cobrar. Se cobrará en función de lo que se haya cotizado, y si no se ha cotizado nada, teóricamente, no se tendrá derecho a ninguna prestación². No hay que olvidar que, en la Seguridad Social, se aplica – aunque atenuadamente – el mismo principio que en el aseguramiento privado, puesto que la financiación del seguro del que se disfruta proviene de las primas que por el seguro pagan los asegurados, siendo en este caso, los trabajadores que cotizan³.

No obstante, existen ciertas prestaciones que no dependen de las cotizaciones, las prestaciones no-contributivas o asistenciales, cuyo objetivo es proteger a aquellas personas que no hayan podido contribuir suficientemente para lograr el derecho a

¹ GORELLI HERNANDEZ, J.; VILCHEZ PORRAS, M.; ALVAREZ ALCOLEA, M.; DE VAL TENA, A. L.; GUTIERREZ PEREZ, M. *Lecciones de seguridad social*, Tecnos, Madrid, 2015. pp. 29-31.

² GOBIERNO DEL PAÍS VASCO. *Manual de previsión social complementaria*. Vitoria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2008. p.16

³ GORELLI HERNANDEZ, J.; *et al*, *Lecciones de seguridad social*. p. 70

las prestaciones contributivas. Estas prestaciones son financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y entre las mismas se encuentran, la asistencia sanitaria, los servicios sociales y las pensiones no contributivas.

- c) *Sistema de financiación de reparto*, que supone que cada generación en activo, soporta las cargas económicas de las generaciones pasadas ya inactivas, con la contraprestación de que en cuanto dejen de formar parte de la población activa, sus necesidades futuras sean soportadas por las generaciones futuras⁴, lo que implícitamente supone un «contrato de solidaridad intergeneracional»⁵.
- d) *Gestión pública*, debido a que la práctica totalidad de la población está encuadrada en la Seguridad Social, el sistema más eficaz y eficiente de gestión es el público, ya que consigue el menor gasto posible per cápita debido al uso de las economías de escala⁶. Esta gestión se realiza a través de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social⁷.

Por lo tanto, este primer pilar se puede sintetizar con los siguientes rasgos:

- e) Es un régimen público garantizado institucionalmente.
- f) Desde la perspectiva subjetiva, se busca una protección o cobertura universal matizada.
- g) Desde la perspectiva objetiva, se pretende asegurar una cobertura suficiente en situaciones de necesidad⁸.

La importancia y dependencia de los sistemas públicos de protección social se puede observar en que es la responsable de aportar a una pensión de jubilación media entre un 80 y un 90% del total de las prestaciones que recibe una persona jubilada, siendo únicamente, entre el 10 y el 20% la parte correspondiente a los sistemas de previsión complementarios⁹.

⁴ GORELLI HERNANDEZ, J.; *et al*, *Lecciones de seguridad social*. p.73

⁵ Gobierno del País Vasco. *Manual de previsión social complementaria*., p. 16

⁶ *Op cit.* p.17

⁷ GORELLI HERNANDEZ, J.; *et al*, *Lecciones de seguridad social*. p. 57

⁸ LÓPEZ DÍAZ, A. *Fiscalidad y previsión social. Planes de pensiones y otras operaciones de seguro en la imposición personal sobre la renta (Ley 35/2006)*. Madrid: Marcial Pons, 2009. p.20

⁹ MUGURUZA OLARAN, C. «Sistema de Previsión Social Complementaria: Aspectos legales y fiscales.» *Gaceta Tributaria del País Vasco*, nº 50 (2015) p. 123

- **Previsión social complementaria**

Como se ha expuesto anteriormente, la previsión social complementaria está compuesta por el segundo y tercer pilar.

Como rasgos comunes podemos obtener:

- a) *Carácter voluntario*, depende del propio individuo o de la empresa el adherirse o adherir al trabajador a un concreto instrumento¹⁰.
- b) *Complementarios y no sustitutivos del sistema público; complementarias* por que cubren contingencias ya cubiertas por el sistema público de previsión social, por lo que son un plus a las prestaciones recibidas por la Seguridad Social¹¹. No obstante, son *no sustitutivas*, porque no liberan al trabajador o a la empresa de satisfacer las cotizaciones legalmente dispuestas.¹²
- c) *Sistema financiero de capitalización*, esto supone que cada individuo soporta sus propios riesgos presentes y futuros, aportando a un fondo común del que podrá tomar las cantidades necesarias para poder hacer frente a las prestaciones que necesite. Esta capitalización sumada a los intereses, deben permitir sufragar todas las prestaciones surgidas de las posibles contingencias que afecten al individuo¹³.
- d) *Carácter privado*, surge de la voluntad de las partes, por lo que no hay intervención pública en la regulación de los límites máximos o mínimos de las aportaciones o prestaciones y demás elementos configuradores. No obstante, si están sujetos ciertos elementos a control administrativo¹⁴.

Segundo pilar: La previsión empresarial o profesional

¹⁰ LEFEBVRE-EL DERECHO. *Memento Social*. Madrid: Lefebvre-El Derecho, 2017. n°. 6221

¹¹ *Op. Cit.*. n°.6224

¹² MOLERO MANGLANO, C., M^a. J. LÓPEZ ÁLVAREZ, A. MATORRAS DÍAZ-CANEJA, y J. M. SÁNCHEZ CERVERA. *Manual de derecho del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. p. 1293

¹³ GORELLI HERNANDEZ, J.; et al, *Lecciones de seguridad social* p. 72-73

¹⁴ LEFEBVRE-EL DERECHO. *Memento Social*. n° 6226

El segundo pilar está constituido por los regímenes privados y complementarios de carácter ocupacional o de empleo, que surgen en el ámbito de las empresas y de las relaciones laborales y que están orientados a generar ahorro privado para la futura jubilación de sus trabajadores.

Las aportaciones a este segundo pilar pueden ser realizadas en su totalidad por parte del empresario, que será el promotor; o también pueden estar realizadas por los partícipes, que serán los trabajadores.

A diferencia del pilar de la previsión social pública, el sistema de financiación de este segundo pilar no se basa en un sistema de reparto atenuado, sino que se financia mediante un sistema de capitalización. En un sistema de capitalización, las aportaciones realizadas por el partícipe o a favor del partícipe, cotizarán en exclusiva para este, siendo las prestaciones futuras fruto de las aportaciones iniciales y de los rendimientos que estas generen, y no estando, por tanto, expuestas a los riesgos que conlleva la solidaridad intergeneracional.

Los distintos instrumentos por los que se puede canalizar este segundo pilar se estudiarán en el siguiente apartado.

Tercer pilar: La previsión individual

Este pilar es definido por el Manual de Previsión social complementaria vasco como «una cuenta individual de ahorro previsor que genera un derecho de pensión individual sin comunicación con otros sujetos»¹⁵.

La previsión individual está conformada por los productos de previsión que por iniciativa propia contratan los individuos con su entidad financiera o compañía de seguros. Este pilar se distingue del segundo por la inexistencia de un promotor vinculado a una relación laboral, pero su funcionamiento es similar, basado en un sistema de capitalización a favor del propio individuo, que podrá generar unos rendimientos financieros que junto a las

¹⁵ GOBIERNO DEL PAÍS VASCO. *Manual de previsión social complementaria*. p.18

aportaciones acumuladas podrán ser rescatadas en ciertos momentos, normalmente en el momento de la jubilación.¹⁶

Entre las ventajas más destacables se encuentra la flexibilidad de las aportaciones y de las prestaciones y, como en el segundo pilar, la inalterabilidad ante los cambios demográficos.

Como hemos visto y veremos a continuación, las diferencias entre el segundo y el tercer pilar son escasas para el objeto de este trabajo. Es por ello que vemos adecuado realizar el estudio de los sistemas privados de previsión social de forma conjunta. Por lo tanto, a partir de este momento tanto el segundo (previsión empresarial) como el tercer pilar (previsión individual), van a ser estudiados como previsión social complementaria.

III. SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Como se ha mencionado anteriormente, los sistemas de previsión social complementaria abarcan el segundo y el tercer pilar, y a través de estos sistemas complementarios lo que se busca es ampliar la protección y cobertura de las personas para determinadas contingencias como los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el fallecimiento o la jubilación, que la que va a centrar nuestro estudio.

Para el estudio de los sistemas de previsión social complementaria podemos atender a diversas clasificaciones, es este caso vamos a atender a la clasificación de GARCÍA VAQUERO que clasifica los instrumentos de ahorro según su finalidad¹⁷, existiendo:

- *Sistemas de ahorro-previsión pensión o finalistas* (en la legislación son denominados «sistemas de ahorro previsión privados») que son aquellos que están diseñados explícitamente para complementar las pensiones públicas.

¹⁶ MUGURUZA OLARAN, C. «Sistema de Previsión Social Complementaria..», p. 124

¹⁷ GARCÍA VAQUERO, V. «Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España: Desarrollos Recientes.» *Boletín económico - Banco de España*, nº 3 (2010). p. 73

Entre estos sistemas encontraremos los planes de pensiones (de empleo, asociado e individuales), Planes de Previsión Asegurados (PPA), planes de previsión social empresarial (PPSE) y los seguros de dependencia o gran dependencia.

- *Sistemas de ahorro-previsión alternativos o no finalistas*, que son los que pueden ser considerados como instrumentos de inversión puramente financiera, pero que debido a sus largos periodos de inversión o la forma de cobro de las prestaciones – normalmente en forma de renta – son asimilables a los sistemas de ahorro-previsión pensión¹⁸. En estos sistemas podemos encontrar los contratos de seguro individuales (ahorro-capital, ahorro renta y ahorro renta vitalicia)

1. Sistemas de ahorro-previsión pensión o finalistas

Dentro de los sistemas diseñados específicamente, para ser complementarios de las pensiones públicas, tenemos como instrumento principal por su mayor desarrollo y su mayor implantación (entre sus distintas modalidades acaparan más del 70% de las aportaciones a los sistemas finalistas)¹⁹, a los planes de pensiones.

También encontraremos otros sistemas que se pueden enmarcar dentro de los sistemas de previsión empresarial (como las mutualidades de previsión social, los planes de previsión social o los contratos de seguro colectivos) o individual (Planes de Previsión Asegurados o contratos de seguro de dependencia o gran dependencia).

A continuación, vamos a analizar los distintos rasgos de los sistemas de previsión social finalistas de forma independiente, destacando principalmente los planes de pensiones por su notoria relevancia. Sin embargo, el estudio tributario de los sistemas de previsión puede ser realizado conjuntamente al existir un tratamiento fiscal uniforme para todos los instrumentos. No obstante, destacaremos las diferencias que puedan surgir entre los distintos mecanismos de previsión social.

¹⁸ GARCÍA VAQUERO, V. «Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España» p. 73

¹⁹ *Op. Cit.* p. 80

i. Tipología de sistemas de ahorro-previsión pensión o finalistas

a. Planes de pensiones

La Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LRFPF) define plan de pensiones como «el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, las obligaciones de contribución a los mismos [...]»²⁰.

LÓPEZ DÍAZ los define como «sistemas complementarios de previsión básica en los que, a través de un contrato colectivo, se definen las aportaciones a realizar – por los partícipes o por los promotores – con el objeto de asegurar una renta o un capital para determinadas contingencias, constituyéndose al efecto un patrimonio separado (fondo de pensiones), carente de personalidad jurídica, aunque sujeto al Impuesto de Sociedades²¹ y gestionado por una empresa profesional»²²

Por tanto, podemos observar que tenemos dos instituciones diferenciadas: el fondo de pensiones, que es el patrimonio constituido con las aportaciones realizadas por cada individuo; y el plan de pensiones, que es la construcción sistemática que establece las reglas de juego, funcionamiento y disposición de dicho patrimonio²³.

Es importante destacar, una vez realizada la aproximación conceptual, los distintos *elementos personales* que forman parte de los planes de pensiones.

- Por un lado, tenemos a los *promotores del plan de pensiones*, que puede ser cualquier entidad, sociedad, empresa, corporación, colectivo, sindicato o asociación que inste a la creación de un fondo de pensiones de cualquier clase o que participe en su desenvolvimiento²⁴.

²⁰ Artículo 1.1 del RDL 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

²¹ Aunque los fondos de pensiones regulados en el RDL 1/2002 están sujetos al Impuesto de Sociedades, el tipo de gravamen de los mismos es el cero por ciento (art. 29.5 LIS).

²² LÓPEZ DÍAZ, A. *Fiscalidad y previsión social. Planes de pensiones y otras operaciones de seguro en la imposición personal sobre la renta (Ley 35/2006)*. p.104

²³ GOBIERNO DEL PAÍS VASCO. *Manual de previsión social complementaria*. p.43.

²⁴ Plan de pensiones. Gutiérrez Fernández y Palomo Zurdo. Expansión. Pág. 1.

- Por otro lado, tenemos a los *partícipes de los planes de pensiones*, que son los individuos sobre los que se crea el plan, sin importar que realicen o no aportaciones al mismo²⁵.
- También puede haber *beneficiarios* – personas con derecho a la percepción de las prestaciones, sean o no partícipes – y *partícipes en suspenso* – aquellos que mantienen derechos consolidados dentro de las previsiones de un plan, pero han cesado de realizar aportaciones²⁶.

Tras haber analizado los distintos elementos que forman los planes de pensiones es momento ahora de clasificar los distintos tipos de planes de pensiones que pueden aparecer.

El análisis del tratamiento tributario de los fondos de pensiones depende de dos factores, en primer lugar, de los sujetos que realizan los planes y las aportaciones y, en segundo lugar, de la modalidad del plan de pensiones²⁷.

El RDL 1/2002, en su artículo 4, distingue *tres tipos o sistemas de planes de pensiones*: los sistemas de empleo, los sistemas asociados y los sistemas individuales²⁸.

- a) *Sistema de empleo*, donde el promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y donde los partícipes son sus trabajadores.
- b) *Sistema asociado*, donde la promoción de los mismos se lleva a cabo por cualquier asociación, gremio, sindicato o colectivo a favor de sus asociados o miembros que serán los partícipes.
- c) *Sistema individual*, donde la promoción corre a cargo de una o varias entidades de carácter financiero, siendo los partícipes cualquier persona física excepto aquellas que tengan relación laboral y sus parientes, puesto que en estos casos estarían enmarcados en un sistema de empleo.

²⁵LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social...» pp. 104

²⁶ Plan de pensiones. Gutiérrez Fernández y Palomo Zurdo. Expansión. Pág. 1.

²⁷ ANEIROS PEREIRA, J. «Los Planes de Pensiones de Empleo en la Ley 35/2006 de IRPF.» *Crónica Tributaria*, nº 126 (2008) pp. 57-59

²⁸ Existe otra posible clasificación de los planes de pensiones, según las obligaciones estipuladas (prestación definida, aportación definida y planes mixtos), pero no estudiaremos esta distinción al no aportar nada al tratamiento fiscal.

Para estudiar el régimen de tributario de las tres modalidades de planes de pensiones tanto en las aportaciones como en las prestaciones, debemos distinguir entre los planes de pensiones de empleo y las demás modalidades. La relación laboral en la que se enmarcan los sistemas de empleo les dota de «una especial significación como sistemas de previsión social colectiva»²⁹, lo que condiciona el régimen de las aportaciones – especialmente las del empresario que promueve el plan – y el de las prestaciones.

En las otras dos modalidades, sistemas asociados e individuales, al carecer de esa especial vinculación otorgada por la relación laboral, estaremos ante «simples operaciones individuales de ahorro y previsión»³⁰.

No obstante, debido a que este estudio se centra en la fiscalidad de las personas físicas y no tanto en la fiscalidad de todos los participantes en los planes de pensiones, se procederá al estudio conjunto de los tres sistemas, mencionando las especialidades de los sistemas de empleo.

En último lugar, cabe destacar las contingencias que se prevén para los fondos de pensiones están recogidas en el artículo 8.6 de la LRFPF y son: a) jubilación; b) incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez; c) muerte del partícipe o beneficiario, que puede generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas; d) dependencia severa o gran dependencia del partícipe regulada en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia; 8.8) y en los supuestos de desempleo de larga duración o de enfermedad grave y, asimismo, los partícipes de los planes de pensiones del sistema individual y asociado podrán disponer anticipadamente del importe de sus derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad³¹.

²⁹ LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social...» p. 105

³⁰ Op.cit. pág. 106.

³¹ Novedad incorporada por la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias.

b. Mutualidades de previsión social (MPS)

El Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social, define mutualidad de previsión social de la siguiente forma:

«Las mutualidades de previsión social son entidades aseguradoras privadas sin ánimo de lucro que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras».

No obstante, dice LÓPEZ DÍAZ que la redacción legal es deficiente y que conviene distinguir dos relaciones en las mutualidades de Previsión social: *«una relación esencia de carácter asociativo y, en su actividad una relación jurídica de naturaleza asegurativa, subordinada a la relación asociativa y dirigida a instrumentar una previsión social complementaria»*³².

La Ley del IRPF establece dos tipos de relación con las mutualidades de previsión social: Aquellas que cumplen los requisitos del artículo 51.2 a) o de la DA 9ª y aquellas que no cumplen los requisitos del mismo. Aquellas que los cumplan, podrán acceder a los incentivos fiscales del ahorro, es decir, podrán aplicar reducciones por las aportaciones, mientras que las que no los cumplan, no podrán.

Para poder aplicar el mismo régimen fiscal de los fondos de pensiones a las mutualidades, las aportaciones y contribuciones deben cumplir estos requisitos subjetivos³³, es decir, deben ser cantidades aportadas en virtud de contratos de seguro realizados por:

1. Profesionales no integrados en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y siempre que no se haya considerado como gasto deducible para establecer el rendimiento neto de las actividades económicas (art. 51.2.a) 1º LIRPF).

³² LÓPEZ DÍAZ, A. *«Fiscalidad y previsión social...»* pp.220-221.

³³ LEFEBVRE-EL DERECHO. *Memento Fiscal*. Madrid: Lefebvre-El Derecho, 2017. nº 2366

2. Profesionales o empresarios individuales integrados en alguno de los distintos regímenes de la P para cubrir las mismas contingencias ya cubiertas (art. 51.2.a) 2º LIRPF).
3. Cantidades abonadas a las MPS para establecer un sistema alternativo a un plan de pensiones, para cubrir las contingencias del artículo 8.6 LRPFP para socios trabajadores y trabajadores por cuenta ajena y el desempleo para socios trabajadores (art. 51.2.a) 3º LIRPF).
4. Por último, las aportaciones a MPS realizadas por colegios profesionales, mutualistas que sean trabajadores por cuenta ajena o por los trabajadores de la propia mutualidad. Para aplicar esta reducción se requieren acuerdos especiales de la mutualidad que limiten el rescate de las prestaciones a los supuestos recogidos en el artículo 8.6 la LRPFP (DA 9ª LIRPF).

En todos los supuestos se habilitan también las aportaciones de cónyuges y familiares de primer grado.

En los supuestos en los que se aporte en virtud de contratos de seguro concertados con una mutualidad por parte de profesionales que no integren el Régimen especial de trabajadores Autónomos (RETA), o ningún otro régimen de la Seguridad Social, actuando, por tanto, como alternativas al régimen de la Seguridad Social, estas aportaciones serán gastos deducibles y no se podrán practicar reducciones, en la parte destinada a proteger las contingencias que cubre el régimen de la Seguridad Social³⁴.

Esto, no obstante, no es pertinente para nuestro trabajo puesto que este gasto deducible no conforma parte del sistema de ahorro-previsión social complementario, sino que es una alternativa del Sistema Público obligatorio³⁵.

³⁴ Por lo tanto, se podrá deducir hasta un 100% de la cuota máxima por contingencias comunes establecida para cada ejercicio. Por lo tanto, los excesos de las aportaciones por encima del máximo si podrán ser reducciones, porque si estarán destinados a complementar el sistema de previsión social.

³⁵ LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social...» pp.245-254.

c. Planes de previsión social empresarial (PPSE)

Los planes de previsión social empresarial son contratos de seguro al que se le confiere el mismo incentivo fiscal que a los planes de pensiones: el diferimiento en su tributación.

Los planes de previsión social empresarial surgen con el objetivo de establecer una alternativa a los planes de pensiones que, operando como contrato de seguro, tuvieran un trato fiscal equiparable al de los planes de pensiones, es decir, que también contara con el diferimiento fiscal. Así, «con el objetivo de establecer una neutralidad fiscal en las distintas formas de previsión social complementaria finalista»³⁶ según LÓPEZ DÍAZ, la Ley 35/2006 los introdujo en el ordenamiento jurídico español.

En los PPSE, al igual que en las MPS y en los contratos colectivos de seguro, la empresa asume el papel de tomador y el trabajador el de asegurado.

El régimen jurídico de los PPSE es similar al previsto para el de los planes de pensiones, especialmente en lo que corresponde a contingencias, irrevocabilidad de las aportaciones, disposición anticipada, lo que explica su mismo tratamiento fiscal³⁷.

d. Contratos de seguro colectivo

La Disposición Adicional 1ª del TRLRPF contempla la posibilidad «de que las empresas instrumenten los compromisos de pago de pensiones asumidos con su plantilla mediante un seguro colectivo de vida»³⁸. Los contratos de seguro colectivo suelen articularse mediante contratos con MPS en tanto cumplan sus requisitos generales, o mediante PPSE cuando cumplan los requisitos generales de los instrumentos de ahorro-previsión, y, por tanto, su tratamiento fiscal será similar al de los PPSE y por lo tanto remitimos el estudio de sus rasgos generales a lo estudiado anteriormente.

En relación a las MPS o PPSE, no existe distinción en las aportaciones realizadas por el empresario, pues también serán gasto deducible fiscalmente para ellos, considerándose

³⁶ *Op. cit.* 255.

³⁷ Sus requisitos están comprendidos en la DA 1ª. Del TRLRPF y en el artículo 51.4 de la LIRPF.

³⁸ García Berro, Florián; «El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I)» en Curso de Derecho Tributario: Parte Especial, Pérez Royo, Fernando (director) et al.; Tecnos, Madrid, 2015. p. 134

estas aportaciones como gastos de personal al ser retribuciones en especie para los trabajadores.

Donde reside la gran diferencia es en las aportaciones de los trabajadores: si bien el trabajador se podrá reducir la base imponible de las aportaciones realizadas por el empresario, no podrá diferir, como en las MPS y en los PPSE la tributación de las aportaciones realizadas por él mismo, puesto que éstas no están incluidas dentro del artículo 51 LIRPF.

Consecuentemente, sólo habrá de tributar en el rescate por las aportaciones que hayan gozado del diferimiento y no de las que ya han sido fiscalizadas³⁹, evitando así la doble imposición.

e. Planes de Previsión Asegurados (PPA)

Los Planes de Previsión Asegurados fueron introducidos a través de la modificación operada en la Ley 40/1998, por la Ley 46/2002, previendo así, a partir del 1 de enero de 2003, un primer contrato de seguro que gozaba del mismo tratamiento fiscal atribuido a los planes de pensiones⁴⁰.

Así, de manera equivalente a los planes de previsión social empresarial y los planes de pensiones de empleo, los Planes de Previsión Asegurados son el instrumento de ahorro equivalente a los planes de pensiones individuales en contrato de seguro, en el que se debe garantizar una rentabilidad al vencimiento contando con el mismo tratamiento fiscal que los planes de pensiones⁴¹.

Para poder recibir el mismo tratamiento fiscal que el resto de los instrumentos finalistas, los Planes de Previsión Asegurados deben cumplir dos condiciones: 1) El contribuyente ha de ser también el tomador, el asegurado y el beneficiario (aunque en caso de

³⁹ LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social...». p. 257

⁴⁰ GARCÍA GÓMEZ, A., y I. JIMÉNEZ COMPAIRED. «Aspectos jurídicos de la fiscalidad de los seguros de vida.» En *Estudio sobre el sector asegurador en España*, de P. Blanco Morales, 307-332. Madrid: Fundación de Estudios Financieros, 2010. pp. 308-313

⁴¹ LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social...». pp.268-269.

fallecimiento el beneficiario puede ser distinto); y 2) el PPA debe cubrir las mismas contingencias que las previstas para los planes de pensiones.⁴²

Si bien es cierto que en la regulación de los Planes de Previsión Asegurados no existe ningún límite financiero expreso a las aportaciones, como si sucede con los planes de pensiones, existe una remisión a la LIRPF para que se regule según el régimen financiero y fiscal de los planes de pensiones todo lo que no esté expresamente regulado en la misma, lo que lleva a que se apliquen los mismos límites que a los fondos de pensiones⁴³.

f. Contrato de seguro de dependencia o gran dependencia

El último sistema de ahorro-previsión pensión es el contrato de seguro de dependencia o gran dependencia, también introducido por la Ley 35/2006, y tiene como finalidad el proteger a los partícipes exclusivamente de los riesgos de dependencia severa o gran dependencia.

En la legislación sobre la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia⁴⁴ se recoge lo que es la situación de *dependencia severa* (art. 26.1.b) «*Grado II: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal*» y de *gran dependencia* (art. 26.1.c) «*Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.*»

El objetivo de este instrumento de ahorro-previsión, por tanto, es fomentar que se complemente la pensión pública con esta pensión adicional privada y voluntaria.

⁴² GARCÍA BERRO, V.; «El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I)» p. 136.

⁴³ LEFEBVRE-EL DERECHO. *Memento Fiscal*, nº 2368

⁴⁴ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Las contribuciones a este tipo de seguros pueden ser realizadas por el propio tomador o por terceras personas, unidas al beneficiario por relación de parentesco o conyugal⁴⁵, a favor de este, habilitando, como novedad, las reducciones en base imponible de las primas satisfechas por terceras personas a favor del beneficiario⁴⁶. No obstante, el conjunto de las reducciones practicadas a favor de un mismo contribuyente no puede exceder los 8.000 euros legalmente establecidos⁴⁷.

Existe la posibilidad de practicar una reducción adicional por aquellos contratos de seguro colectivo que efectúe la empresa a favor de los trabajadores para formalizar compromisos por pensiones con los trabajadores. En estos casos las primas satisfechas por la empresa e imputadas al trabajador tendrán un límite de reducción propio e independiente de 5.000 euros anuales⁴⁸.

La LIRPF les dispensa el mismo tratamiento fiscal que a los demás sistemas de ahorro-previsión pensión, lo que permite incentivar este tipo de contrato de seguro para prevenir los concretos riesgos de dependencia. Del mismo modo, y para no desvirtuar el sistema similar al previsto con los planes de pensiones, cuenta con una serie de requisitos similares de irrevocabilidad e imposibilidad de disposición anticipada que garantizan su carácter finalista⁴⁹.

Además, cabe destacar que las primas satisfechas por terceros no estarán sujetas al Impuesto de Sucesiones y Donaciones⁵⁰.

⁴⁵ Artículo 51. 5 de la Ley de IRPF.

⁴⁶ LEFEBVRE-EL DERECHO. *Memento Fiscal* nº 2372.

⁴⁷ Artículo 51. 5 de la Ley de IRPF.

⁴⁸ Artículo 51. 5 de la Ley de IRPF.

⁴⁹ LÓPEZ DÍAZ, A. «*Fiscalidad y previsión social*. pp.272-273

⁵⁰ Artículo 51. 5 de la Ley de IRPF.

ii. Fiscalidad de los sistemas de ahorro-previsión pensión o finalistas

Los planes de pensiones y demás sistemas de ahorro-previsión pensión que cumplen los requisitos del artículo 51 de la Ley del IRPF están incentivados por el actual sistema fiscal para fomentar que sean la principal forma de ahorro⁵¹.

Los incentivos se basan en el diferimiento de la tributación al momento del rescate⁵². Es decir, mientras se aporta al fondo de pensiones o demás instrumentos de ahorro-previsión finalistas, las aportaciones sirven para reducir la base imponible general y los rendimientos que genere el fondo no crean obligaciones tributarias, no obstante, se tributará por las prestaciones o rescates en el momento de la jubilación o de la contingencia habilitante⁵³, que normalmente será cuando las rentas del contribuyente son menores⁵⁴. Así, podemos distinguir dos etapas relevantes a efectos fiscales: las aportaciones y el rescate o prestación.

Existen dos regímenes fiscales distintos, el general, de aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, y el especial, de aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad⁵⁵. En este trabajo buscamos un análisis global de la situación del sistema y por lo tanto vamos a centrarnos en el régimen general.

⁵¹ LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social. pp. 243

⁵² La fiscalidad de los planes de pensiones sigue el esquema EET (Exempt – Exempt – Tax, en términos anglosajones), que implica que las aportaciones y la acumulación estarán exentas en el impuesto sobre la renta durante la vida laboral, y que se tributa en el momento de la contingencia.

⁵³ ALONSO FERNÁNDEZ, J.J., y B. ROSADO CEBRIÁN. «Los sistemas de previsión social complementaria y la Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en 2014: ¿Mejorando la fiscalidad y la equidad?;» *Economía Española y Protección Social*, nº VIII (2016) p. 12

⁵⁴ MUGURUZA OLARAN, C. «Sistema de Previsión Social Complementaria..», p. 132

⁵⁵ Lo más relevante sobre la fiscalidad de las aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad es la posibilidad de reducir hasta 10.000 euros por contribuyente la base imponible por las aportaciones de familiares y de cónyuges hasta un límite de conjunto de 24.250 euros anuales. Si se aporta más de esta cantidad, se prorratearán las cantidades a deducir en función de las aportaciones de los distintos contribuyentes. Por otro lado, no darán derecho a reducción las aportaciones efectuadas por la propia persona con discapacidad titular del patrimonio protegido, que si se podrá reducir la base imponible mediante las aportaciones a sistemas de previsión social de acuerdo con el régimen general (Artículo 54 Ley del IRPF).

a. Régimen de las aportaciones o primas satisfechas

En relación a la captación de recursos o aportaciones, como se ha mencionado anteriormente está fuertemente incentivado. Anteriormente dependía de la edad del trabajador la posibilidad de reducir mayor o menor cantidad de la base imponible⁵⁶, pero en la actualidad sólo existe un límite común, que será la menor de las siguientes cantidades:

- El **30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas** percibidos personalmente.
- **8.000 euros** anuales.

En el supuesto de que las cantidades fueran aportadas por el promotor en un plan de previsión social empresarial, tendrán la consideración de retribución en especie – rendimiento del trabajo – y, por lo tanto, reducen la base imponible en IRPF. De esta forma, el trabajador deberá incluir estas cantidades en su declaración de la renta, si bien la empresa deberá excluirlas de la base de cálculo, respetando los límites fiscales máximos habilitados para la reducción, del porcentaje de retención⁵⁷. No obstante, desde 2014, las contribuciones empresariales a los planes de pensiones de los trabajadores entran en la base de cotización de la Seguridad Social⁵⁸, lo que no favorece que las empresas aporten a los distintos planes de ahorro-previsión pensión⁵⁹⁶⁰.

⁵⁶ DOMÍNGUEZ BARRERO, F., y J. LÓPEZ LABORDA. «¿Por qué ahorra la gente en planes de pensiones individuales?» *Revista Papeles de trabajo: Serie economía*, nº 27 (2004) pp. 8-9

⁵⁷ MUGURUZA OLARAN, C. «Sistema de Previsión Social Complementaria..», p.133

⁵⁸ Disposición Final 3ª del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 21 de diciembre de 2013, núm. 305.

⁵⁹ Para profundizar en la tributación en el Impuesto de Sociedades de los sistemas de previsión complementaria ver ACEVES DEL BARRIO y SÁNCHEZ GUILLÉN; «*Previsión social. Efectos Tributarios de las diferentes modalidades de previsión en sede de la empresa y en sede de los trabajadores. Legislación del Impuesto sobre Sociedades*», Instituto de Estudios Fiscales, Cuadernos de Formación: colaboración 08/06. 2006.

⁶⁰ La empresa por tanto podrá imputar como gasto (deducible a efectos de IS) siempre que exteriorice los compromisos adquiridos a través de algún sistema de previsión social empresarial existente. No se considerará como gasto, sino como provisión, cuando se reconozcan retribuciones o prestaciones a los trabajadores como consecuencia de determinados compromisos por pensiones que la empresa haya realizado a sus trabajadores, pero no lo haya exteriorizado (F. PÉREZ ROYO *et al.* «Curso de Derecho Tributario: Parte Especial», Madrid, Tecnos, 2015. p. 417).

No existe limitación en cuanto al número de distintos sistemas de previsión a los que se puede suscribir una persona, por lo que el límite anteriormente previsto es común y conjunto para todas las medidas de ahorro-previsión pensión suscritas⁶¹. No obstante, el límite es individualizado para cada partícipe integrado en la unidad familiar⁶².

Existe por último la posibilidad de aplicar una reducción adicional a los contribuyentes cuando se aporte a sistemas de previsión social finalistas a favor de su cónyuge si los rendimientos netos de estos son inferiores a 2.500 euros. Estas aportaciones, como en el caso de las primas satisfechas a terceros en el seguro de dependencia, tampoco estarán gravadas en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.⁶³

b. Régimen de las aportaciones irregulares

En los supuestos en los que se disponga de los derechos consolidados así como de los derechos económicos derivados de los distintos sistemas de ahorro-previsión pensión previstos en el artículo 51 de la Ley del IRPF (planes de pensiones, mutualidades de previsión social, planes de previsión social, contratos de seguro colectivos, Planes de Previsión Asegurados o contratos de seguro de dependencia o gran dependencia) en supuestos distintos a los previstos en los artículos 8.6 y 8.8 de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, se deberán reponer « las reducciones en la base imponible indebidamente practicadas, mediante las oportunas autoliquidaciones complementarias, con inclusión de los intereses de demora»⁶⁴.

Razonablemente, los excesos en las aportaciones realizadas, ya sean a título personal o por el promotor, tributarán en el periodo impositivo en el que se perciban como rendimientos del trabajo⁶⁵.

La ley, no obstante, habilita la reducción de base imponible de aquellas aportaciones que por insuficiencia de base imponible o por aplicación del límite porcentual, no hayan

⁶¹ Artículo 51.6 de la Ley de IRPF.

⁶² Artículo 5.3 de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones.

⁶³ Artículo 51. 7 de la Ley de IRPF.

⁶⁴ Artículo 51. 8 de la Ley de IRPF.

⁶⁵ Artículo 51. 8 de la Ley de IRPF.

podido practicarse en los cinco años siguientes. No obstante, este límite no aplica a los límites financieros (esto es, exceso de 8.000 euros)⁶⁶.

c. Régimen de las prestaciones

La repetida 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, ha provocado muchos cambios sustanciales en el régimen fiscal de las prestaciones. Aunque a continuación analizaremos el régimen de las prestaciones en detalle, cabe avanzar que su tributación será en su totalidad, independientemente de la forma de rescate, como rendimiento del trabajo al tipo marginal que corresponda.

Las principales singularidades al régimen fiscal actual vienen dadas por el régimen fiscal anterior a esta ley, el dispuesto por la Ley 40/1998⁶⁷, que permitía que las prestaciones obtenidas en formas de capital pudieran obtener una bonificación del 40%⁶⁸, estando, por tanto, gravada sólo el 60% de la prestación, cuando hubieran transcurrido más de dos años desde la primera aportación⁶⁹. En este antiguo régimen fiscal no existía bonificación alguna para las prestaciones obtenidas en forma de renta ni en forma de renta vitalicia.

Pues bien, con el cambio legislativo de 2006, se suprimió la bonificación al rescate en forma de capital. No obstante, existían derechos adquiridos de personas que habían realizado aportaciones antes de la entrada en vigor del Texto Refundido del IRPF, por lo que se estableció un régimen transitorio que garantizase los derechos adquiridos de estos contribuyentes⁷⁰.

⁶⁶ Dirección General de Tributos, Consulta nº V0573-11, de 8 marzo de 2011

⁶⁷ Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias.

⁶⁸ DOMÍNGUEZ BARRERO, F., y J. LÓPEZ LABORDA. «¿Por qué ahorra la gente en planes de pensiones individuales?» pp. 9-12.

⁶⁹ En supuestos de jubilación o fallecimiento, se aplica el requisito del plazo de dos años desde la primera aportación; en los supuestos de invalidez, no es exigible este requisito. Ver en LÓPEZ DÍAZ, A; «Fiscalidad y previsión social» pp. 187-192.

⁷⁰ Disposiciones Transitorias 11 y 12 de la Ley del IRPF.

Como regla general, el régimen transitorio sólo aplicará para los sistemas cuando las prestaciones se reciban como capital y en un pago único⁷¹. El régimen transitorio es el siguiente⁷²:

- Para prestaciones derivadas de *contingencias acaecidas antes del 1 de enero de 2007*: los beneficiarios pueden aplicar el régimen fiscal existente antes de la Ley 35/2006, por lo que pueden aplicar la bonificación del 40% sobre todas las prestaciones en forma de capital de pago único para una misma contingencia, con independencia del número de planes que procedan.
- Para prestaciones derivadas de *contingencias acaecidas entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2010*: sólo se puede aplicar la reducción a la prestación obtenida en forma de capital de pago único hasta el 31 de diciembre de 2018.
- Para prestaciones derivadas de *contingencias acaecidas entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015*: sólo se aplicará la bonificación a las prestaciones obtenidas en forma de capital de pago único recibidas antes del octavo ejercicio fiscal desde el siguiente en el que se dio la contingencia.
- Para prestaciones derivadas de *contingencias acaecidas a partir del 1 de enero de 2016*: solo se puede aplicar la bonificación por rescate en forma de capital de pago único en el ejercicio en el que se dé la contingencia y en los dos ejercicios posteriores.

Como normas comunes para integrar las reducciones en la base imponible de los beneficiados tenemos las siguientes condiciones:

- La reducción se podrá realizar siempre que hayan transcurrido más de dos años entre la primera aportación y el hecho que habilite a la contingencia.
- En segundo lugar, la bonificación se dará sobre las rentas correspondientes a las aportaciones anteriores al 31 de enero de 2006. Es decir, sólo existirá la bonificación respecto a aquellas aportaciones e intereses devengados hasta el ejercicio fiscal de 2006.

⁷¹ El régimen transitorio sólo afecta a los planes de pensiones, MPS, contratos de seguro colectivo y PPA, ya que tanto los PPSE y los seguros de dependencia o gran dependencia fueron instaurados por la misma ley en 2006, y, por tanto, no pueden haber generado derechos adquiridos a sus contribuyentes.

⁷² LEFEBVRE-EL DERECHO. *Memento Fiscal*. nº 665-672

- La reducción se puede realizar sobre todos los instrumentos de ahorro-previsión que cubran una misma contingencia, pero sólo se podrán reducir las prestaciones en forma de capital por una misma contingencia en un ejercicio por todos los instrumentos del mismo tipo⁷³, el resto de prestaciones devengadas en ejercicios posteriores tendrá el tratamiento de las prestaciones en forma de renta, tributando en su totalidad.
- El ejercicio en el que se aplique la reducción no tiene por qué ser el ejercicio en el que acaezca la contingencia, pero tienen que estar dentro de los límites del régimen transitorio.
- Cuando las prestaciones se realicen de forma mixta (capital y renta) sólo se bonificará la parte de las prestaciones en forma de capital de cobro único.

Consecuentemente, toda contingencia acaecida a partir de 2006 cuya prestación se obtenga en forma de capital una vez finalizados los plazos señalados anteriormente, no podrá aplicar reducción alguna⁷⁴.

En síntesis, las prestaciones de los instrumentos de ahorro-previsión pensión tributarán en su totalidad por el IRPF independientemente de la forma de la prestación (capital, renta o mixta), excepto en los supuestos de prestación en forma de capital de pago único que estén comprendidos por el régimen transitorio anteriormente descrito.

En la tabla 1.1-2 analizamos como ha sido el desarrollo histórico de la tributación de los planes de pensiones y su estado actual, que sirve para ilustrar el tratamiento fiscal actual del resto de sistemas de ahorro-previsión pensión o finalistas.

⁷³ Esto implica que si somos beneficiarios de distintos planes de pensiones (de cualquier tipo), podremos aplicar la bonificación sin cumplimos los requisitos en todos los planes en el mismo ejercicio. No obstante, si sólo rescatamos un plan y practicamos la bonificación por prestaciones en forma de capital de pago único, el resto de planes no rescatados en ese ejercicio no podrán aplicar la bonificación en el ejercicio que los rescatemos. Esta norma no aplica entre distintos instrumentos de ahorro-previsión, aunque cubran la misma contingencia, por lo que, si podremos, por ejemplo, bonificarnos en distintos ejercicios por un plan de previsión asegurada y por un plan de pensiones cuando acaezca la jubilación.

⁷⁴ Disposición Transitoria 12ª.4.de la Ley del IRPF.

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

Evolución de la fiscalidad de los planes de pensiones en el IRPF (1987-2006) (Tabla 1.1)							
		1987-1991	1992-1998	1999-2004		2004-2006	
APORTACIÓN							
Ahorro fiscal		T _{PX} ó 15%	T _{PX}	T _{PX}		T _{PX}	
				< 52 años	>52 años	<52 años	>52 años
Límites de deducción	Absoluto	500.000 – 750.000 ptas.	750.000 – 1.100.000 ptas.	En 1999: 1.100.000 ptas. En 2000/1: 1.200.000 ptas. En 2002: 1.200.000 ptas. Desde 2003: 8000 €.	En 1999: --- En 2000/1: +100.000 (edad-52) ptas. En 2002: +200.000 (edad-52) ptas. Desde 2003: +1.250€ (edad-52)	8.000 euros	8.000 € + 1.250€ por cada año superior a los 52 años de edad. (máx. 24.250 €)
	Relativo	15% renta ganada	15%-20% renta ganada	100% B.I. general (En 1999/01: 20%, 25%)	100% B.I. general (En 1999/01: 10%, 25%, 40%)	100% B.I. general.	100% B.I. general.
ACUMULACIÓN							
Impuesto sobre sociedades		Tipo cero					
Impuesto sobre el Patrimonio		No sujeción	Exención	Exención		Exención	
PRESTACIÓN o RESCATE							
Base imponible		CF	CF	CF		CF _{PJ}	
Parte Gravada		98%	95%-100%	60%		100% (60% si se rescata en forma de capital con más de dos años desde la primera aportación)	
Tipo impositivo aplicable		T _E	T _E	T _{PJ}		T _{PJ}	

Elaboración propia con datos legales y de ALONSO FERNÁNDEZ y ROSADO CEBRIÁN.⁷⁵

⁷⁵ ALONSO FERNÁNDEZ, J.J., y B. ROSADO CEBRIÁN. «Los sistemas de previsión social complementaria ...» pp. 37-39

Evolución de la fiscalidad de los planes de pensiones en el IRPF (2007-actualidad) (Tabla 1.2)				
		2007-2015		2015-actualidad
APORTACIÓN				
Ahorro fiscal		T _{PX}		T _{PX}
		< 50 años	>50 años	
Límites de deducción	Absoluto	10.000 € (+2.000 € aportaciones al cónyuge)	12.500 € (+2.000 € aportaciones al cónyuge)	8.000 € (+5.000 € art. 51.5 seguros colectivos de dependencia) + 2.500 € a favor de cónyuge.
	Relativo	30% de los rendimientos netos del trabajo. (+2.000 € aportaciones al cónyuge)	50% de los rendimientos netos del trabajo. (+2.000 € aportaciones al cónyuge)	30% de los rendimientos netos del trabajo.
ACUMULACIÓN				
Impuesto sobre sociedades		Tipo cero		
Impuesto sobre el Patrimonio		Exención		Exención
PRESTACIÓN o RESCATE				
Base imponible		CF		CF
Parte Gravada		Aportaciones realizadas antes de 2006 y rescatadas en forma de capital, aplican reducción del 40% en el año que ocurra la contingencia y los dos siguientes. El resto tributa como rendimiento de trabajo.		Aportaciones realizadas antes de 2006 y rescatadas en forma de capital, aplican reducción del 40% en el año que ocurra la contingencia y los dos siguientes. El resto tributa como rendimiento de trabajo.
Tipo impositivo aplicable		T _{PJ}		T _{PJ}

Elaboración propia con datos legales y de ALONSO FERNÁNDEZ y ROSADO CEBRIÁN.⁷⁶

2. Sistemas de ahorro-previsión alternativos o no finalistas

Los sistemas de ahorro-previsión alternativos o no finalistas son aquellos instrumentos que podrían ser caracterizados como instrumentos de inversión puramente financiera, pero que, en la práctica, debido a sus largos periodos de inversión y por la forma de cobro de las prestaciones normalmente en forma de renta, son equiparables a los sistemas finalistas de previsión social.

⁷⁶ ALONSO FERNÁNDEZ, J.J., y B. ROSADO CEBRIÁN. «Los sistemas de previsión social complementaria ...» pp. 37-39

No obstante, todos los sistemas que estudiaremos a continuación, y aunque sean formas de ahorro-previsión, no cumplen los requisitos del artículo 51 LIRPF por lo que no podrán gozar del incentivo fiscal que supone el modelo EET, esto es, el diferimiento de la tributación de las aportaciones hasta el momento del rescate. Precisamente en esto radica la diferencia, pero veremos que pese a no gozar de ese incentivo están bonificados de otras formas, lo que los hace realmente atractivos para los ahorradores españoles⁷⁷.

En esta categoría se encuentran los seguros individuales, los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS), y, los recientemente introducidos por la ley 26/2014⁷⁸, seguros individuales de ahorro a largo plazo (SIALP) y las cuentas individuales de ahorro a largo plazo (CIALP). Todos estos instrumentos tienen en común que son operaciones «basadas en la técnica actuarial, que consisten en obtener un rendimiento determinado en cuanto a su duración y su importe a cambio de desembolsos únicos o periódicos previamente fijados⁷⁹».

i. Tipología de sistemas de ahorro-previsión alternativos o no finalistas

a. Contratos de seguro de vida individuales

Antes de comenzar el análisis de esta figura es preciso matizar que existen tres tipos de seguros de vida: seguro de vida-ahorro, el seguro de vida-riesgo y el seguro de vida mixto.

De estos seguros, el único que sirve como sistema complementario de ahorro-previsión es el seguro de vida-ahorro, pues pretenden que el asegurado, previa aportación de las primas reciba en una fecha determinada una cantidad determinada por parte del asegurador en forma de capital, renta temporal o renta vitalicia.

⁷⁷ PwC. *Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente*. Madrid: Price Waterhouse Coopers, 2010, p. 37

⁷⁸ Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias.

⁷⁹ GARCÍA VAQUERO, V. «Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España» p.75.

La legislación específica define contrato de seguro como «aquel por el que el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima y para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura, a indemnizar, dentro de los límites pactados, el daño producido al asegurado o a satisfacer un capital, una renta u otras prestaciones convenidas»⁸⁰.

Es precisamente la inexistencia del componente de aleatoriedad respecto a la contingencia lo que los diferencia con los seguros de vida-riesgo, en los que prácticamente no hay componente financiero y que se realizan únicamente para cubrir el evento asegurado mediante una indemnización.

Estos seguros ofrecen una rentabilidad mínima garantizada anual determinada en cuanto a su duración y su importe a cambio de desembolsos únicos o periódicos previamente fijados.

No obstante, existe una modalidad especial, llamada *unit-linked*, que, con carácter general, tienen una rentabilidad variable, ya que el tomador del seguro «asume el riesgo de la inversión de forma que la rentabilidad está relacionada con la cartera de activos»⁸¹ que el mismo elige, dependiendo por tanto de la evolución de los mercados, permitiendo al tomador de este tipo de seguros *unit-linked*, cambiar los activos donde se invierten sus provisiones⁸².

Estos seguros de ahorro-vida pueden ser de tres tipos distintos, que marcarán su tratamiento fiscal: seguros de ahorro-capital, seguros de ahorro de renta temporal y seguros de ahorro de renta vitalicia.

Existe un régimen transitorio para aquellas aportaciones realizadas antes de 1999, que permite no tributar por los rendimientos generados hasta esa fecha⁸³.

⁸⁰ Artículo 1 de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro

⁸¹ GARCÍA VAQUERO, V. «Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España» p.75

⁸² LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social...» pp.294-295

⁸³ Disposición Transitoria 5ª de la LIRPF.

b. Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS)

Los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS) son un tipo de contrato de seguro caracterizados por la ley por ser individuales, celebrados con entidades aseguradoras, que sirven para constituir, siempre que el contratante, el asegurado y el beneficiario sean el propio inversor, una renta vitalicia asegurada con las aportaciones realizadas por el contribuyente, exigiéndose que hayan transcurrido al menos cinco años desde la satisfacción de la primera prima hasta la constitución de la misma⁸⁴.

La diferencia principal con los seguros de vida anteriores, es que PIAS tienen un límite máximo de inversión anual, que, lo que como veremos limitará su fiscalidad.

También pueden confundirse, por su rentabilidad mínima garantizada, con los Planes de Previsión Asegurados (PPA). No obstante, tienen una diferencia principal de planteamiento: la mayor liquidez de los PIAS. Si se rescata un PPA fuera de las contingencias habilitantes existe una fuerte penalización que obligaba a devolver todas las reducciones aplicadas al IRPF con los correspondientes intereses de demora. En cambio, los PIAS pueden liquidarse con antelación a la constitución de la renta vitalicia, perdiendo los incentivos fiscales, pero sin penalización respecto a una inversión financiera común⁸⁵.

Para poder constituir con los derechos aportados una renta vitalicia asegurada, los PIAS deben cumplir los siguientes requisitos⁸⁶:

- a) Articularse como contrato de seguro de vida, en los que la condición de contratante, asegurado y beneficiario deben recaer sobre el propio contribuyente.
- b) La renta se debe constituir con los derechos económicos provenientes de los seguros de vida. Existiendo mecanismos para asegurar la renta, como la reversión, el establecimiento de periodos ciertos de prestación o fórmulas de contraseguro en casos de fallecimiento⁸⁷.

⁸⁴ LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social...» pp.306

⁸⁵ GARCÍA VAQUERO, V. «Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España» pp. 75-76

⁸⁶ Disposición Adicional 3ª LIRPF.

⁸⁷ LÓPEZ DÍAZ, A. «Fiscalidad y previsión social...» pp.306-307

- c) El límite máximo anual para satisfacer en concepto de prima es de 8.000 euros. Además, hay un límite total de 240.000 euros acumulados por primas satisfechas. Estos límites son comunes para todos los contratos que tengan la consideración de PIAS suscritos por un mismo contribuyente.
- d) El contrato debe tener una duración mínima de cinco años desde la primera prima satisfecha hasta la constitución de la renta asegurada.
- e) Deben contener en su denominación “*Planes Individuales de Ahorro Sistemático*”.

Existe un régimen transitorio para aquellas aportaciones realizadas antes de 1999, que permite no tributar por los rendimientos generados hasta esa fecha⁸⁸.

c. Seguro individual de Ahorro a Largo Plazo (SIALP)

El Seguro Individual de Ahorro a Largo Plazo (SIALP) se configura en la DA 26, segundo apartado de la LIRPF como «un seguro individual de vida distinto de los previstos en el artículo 51 de esta Ley, que no cubra contingencias distintas de supervivencia o fallecimiento, en el que el propio contribuyente sea el contratante, asegurado y beneficiario salvo en caso de fallecimiento⁸⁹».

Es una de las nuevas fórmulas de ahorro a largo plazo que se establecen en la Ley 26/2014, que se caracterizan porque los rendimientos positivos que generen los capitales invertidos en ellas estarán exentos de tributar, siempre que se cumplan los requisitos y que el contribuyente no efectuó disposición alguna antes del periodo mínimo del plan.

Los requisitos de la SIALP, que ya adelantamos que son comunes con las Cuentas Individuales de Ahorro a Largo Plazo (CIALP) son:

- a) Deben instrumentarse necesariamente como un contrato de seguro de vida individual celebrado con una entidad aseguradora (en el caso de las CIALP deben ser realizados mediante depósitos y contratos financieros celebrado con entidades financieras o de crédito).

⁸⁸ Disposición Transitoria 5ª de la LIRPF.

⁸⁹ Disposición Adicional 26ª de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias.

- b) Un único contribuyente sólo podrá ser titular de forma simultánea de un plan de ahorro a largo plazo.
- c) El límite máximo anual de aportaciones a un plan es de 5.000 euros.
- d) La prestación o rescate del plan únicamente podrá realizarse en forma de capital y por la totalidad del plan, no siendo posible realizar disposiciones parciales.
- e) La institución aseguradora o de crédito deben garantizar, al menos, un 85 por ciento de las aportaciones realizadas en el momento de la percepción al vencimiento del plan.
- f) Los rendimientos derivados del plan estarán exentos de tributar como rendimientos de capital mobiliario por el IRPF siempre que no se efectúe ninguna disposición antes de cinco años desde su apertura.

d. Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo (CIALP)

La Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo (CIALP), por su parte se configura en el apartado tercero de la DA 26ª de la Ley/ de IRPF como:

Un contrato de depósito de dinero celebrado por el contribuyente con una entidad de crédito, con cargo a la cual se podrán constituir uno o varios depósitos de dinero en cuyas condiciones se prevea que tanto la aportación como la liquidación al vencimiento se efectuará en todo caso exclusivamente en dinero». Dichos depósitos y contratos financieros deberán contratarse por el contribuyente con la misma entidad de crédito en la que se haya abierto la Cuenta Individual de Ahorro a Largo Plazo. Los rendimientos se integrarán obligatoriamente en la Cuenta Individual y no se computarán a efectos del límite previsto en la letra c) del apartado 1 anterior, esto es, del límite de aportaciones de 5.000 euros⁹⁰.

En cuanto a los requisitos de este instrumento de ahorro a largo plazo nos remitimos al apartado anterior sobre los Seguros Individuales de Ahorro a Largo Plazo (SIALP).

Decantarse por uno u otro dependerá de las necesidades personales de los ahorradores. Quizás el SIALP está más indicado para aquellas personas que quiere ahorrar a más largo plazo, porque permite reinvertir lo ahorrado al llegar el vencimiento del plan en otro SIALP sin tributar y sin computar para el límite de 5.000 euros por las cantidades

⁹⁰ Disposición Adicional 26ª.3 de la Ley de IRPF.

reinvertidas. También será importante la confianza que se tenga con las entidades aseguradoras o de crédito que suelen denominarlos comercialmente como “Plan de ahorro 5”⁹¹.

ii. Fiscalidad de los sistemas de ahorro-previsión alternativos o no finalistas

Al contrario de lo que sucedía en los sistemas de ahorro-previsión pensión, en los sistemas alternativos no existe un régimen fiscal común, en tanto en cuanto no tienen normas comunes ni protegen las contingencias comunes.

Al contrario que los planes de ahorro-previsión pensión, las aportaciones de los seguros de vida individuales, los PIAS, SIALPS y CIALPS, no permiten el diferimiento de la tributación al momento de la prestación. No obstante, el legislador también incentiva estos sistemas de ahorro, si bien lo hace de maneras diversas.

Por tanto, en este caso procederemos a estudiar la fiscalidad global de cada sistema de forma independiente.

a. Régimen fiscal de los contratos de seguro de vida individuales

Los incentivos para el uso de los contratos de seguro de vida individuales consisten en el diferimiento de la tributación de los incrementos patrimoniales debidos a los rendimientos de capital generados al momento del rescate, estando, por tanto, exenta la acumulación.

La tributación de las prestaciones dependerá, como se adelantó anteriormente, de la modalidad de rescate que se practique:

Los seguros de ahorro-capital tributarán por los rendimientos generados en el momento del cobro al tipo impositivo de los rendimientos del ahorro⁹². Los rendimientos son calculados restando la prestación final total al total de primas satisfechas.

⁹¹ VALERO, M. *1,99 billones de euros de ahorro financiero de los hogares*. 21 de Mayo de 2015. http://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/05/20/finanzas_personales/1432138684_963856.html (último acceso: 12 de Abril de 2017).

⁹² Los tipos de gravamen del ahorro serán: a) para rendimientos de capital de hasta a 6.000 euros, el 19%; b) para rendimientos de capital de entre 6001 euros hasta 50.000 euros, el 21%; y c) para rendimientos superiores a 50.000 euros, el 23%. Artículo 76.2. 1º de la LIRPF.

Los seguros de ahorro de renta temporal o de renta vitalicia, por su parte tienen un régimen mucho más complejo. Al no ser posible calcular que cantidad de la prestación es parte del capital aportado y que cantidad es parte de los rendimientos que este capital ha generado, el legislador ideó unas tablas de integración que dependen de la duración de la prestación (renta temporal) o de la edad del contribuyente (renta vitalicia). Esto permite calcular la parte gravada como rendimiento de capital mobiliario, que luego tributaría por el tipo de gravamen del ahorro.

Las tablas de integración de rendimientos son las siguientes:

Rentas vitalicias (Tabla 2.1)	
<i>Edad del perceptor al tiempo de comenzar a percibirse la renta</i>	<i>Porcentaje gravado como rendimiento de capital mobiliario</i>
Menos de 40 años	40 por 100
Entre 40 y 49 años	35 por 100
Entre 50 y 59 años	28 por 100
Entre 60 y 65 años	24 por 100
Entre 66 y 69 años	20 por 100
Más de 70 años	8 por 100

Fuente: Curso de Derecho Tributario: Parte Especial; Ignacio Pérez Royo

Rentas temporales (Tabla 2.2)	
<i>Duración de la renta</i>	<i>Porcentaje gravado como rendimiento de capital mobiliario</i>
5 o menos años	12 por 100
Entre 5 y 10 años	16 por 100
Entre 10 y 15 años	20 por 100
Más de 15 años	25 por 100

Fuente: Curso de Derecho Tributario: Parte Especial; Ignacio Pérez Royo

Empero, en caso de incumplimiento de los requisitos generales de los contratos de seguro, las prestaciones estarán sujetas a tributación anual, de forma que el asegurado estará obligado a los rendimientos de capital mobiliario en la base imponible del IRPF, la diferencia entre el valor liquidativo de los activos afectos a la póliza al final y al comienzo del período impositivo⁹³.

⁹³ GARCÍA VAQUERO, V. «Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España» pp. 75-76

b. Régimen fiscal de los Planes Individuales de Ahorro Sistemático (PIAS)

El régimen fiscal de los Planes Individuales de Ahorro Sistemático por su parte, tiene como incentivo la exención de los rendimientos de capital mobiliario que generen. Por lo tanto, siempre que se constituya la renta vitalicia asegurada, las prestaciones que esta devengue estarán exentas de tributar los rendimientos que hayan generado⁹⁴.

No obstante, en el hipotético caso de que se produzca una reversión, o no se cumplan los plazos, se excedan los límites de aportación anuales (8.000 euros) o totales (240.000 €), los rendimientos tributarán como rendimientos de capital en el ejercicio que corresponda.

c. Régimen fiscal de los Planes de Ahorro a Largo Plazo (SIALP y CIALP)

En relación al régimen fiscal de los Planes de Ahorro a Largo Plazo, ya sea en forma de seguro o de cuenta, hay que destacar que siempre que se cumplan los requisitos (aportación máxima anual de 5.000€ y plazo mínimo de 5 años) los rendimientos que generen estos planes estarán exentos de tributar⁹⁵.

No se podrá disfrutar de este régimen incentivado en los casos de disposición del capital resultante o de incumplimiento de cualquier otro requisito exigido legalmente antes de la finalización del plazo de cinco años desde la apertura del plan, por lo que se deberá reintegrar, en el ejercicio del incumplimiento, los rendimientos que hayan gozado de la exención, con la consecuente práctica de retenciones⁹⁶.

⁹⁴ LEFEBVRE-EL DERECHO. *Memento Fiscal*. nº 1119

⁹⁵ *Op. Cit.* nºs.1064, 1066, 1068 y 1123

⁹⁶ ALONSO FERNÁNDEZ, J.J., y B. ROSADO CEBRIÁN. «Los sistemas de previsión social complementaria ...» pp. 39

IV. SITUACIÓN DE LAS PENSIONES EN ESPAÑA EN LA ACTUALIDAD

Una vez estudiado el sistema de pensiones español en su marco teórico y fiscal, debemos analizar que tal está funcionando, que perspectivas de futuro tiene y qué medidas se podrían plantear para promover las medidas complementarias de previsión social.

- **Sistema Público de Pensiones en España**

A. *Funcionamiento actual del sistema público de pensiones*

En primer lugar, debemos atender al funcionamiento del sistema público español de pensiones que funciona en torno a dos pilares clave: los ingresos del sistema y los gastos del sistema.

Los *ingresos* se financian mediante las cotizaciones sociales que realizan las empresas y los empleados que están delimitadas con unos topes mínimos y máximos.

Los *gastos* se deben al pago de las prestaciones de jubilación (en un 70%), viudedad (en un 18%), incapacidad permanente (en un 10%), orfandad (1,5%) y favor de familiares (0.5%)⁹⁷. Por su mayor relevancia, nos vamos a centrar en las prestaciones de jubilación, que son calculadas dependiendo del número de años de cotización y de los salarios de los últimos 25 años (lo que se conoce como base reguladora)⁹⁸.

Tanto por el lado de los ingresos como en el lado de los gastos hay ciertos componentes que afectan al sistema, que analizaremos a continuación.

- ***Elementos que afectan a los ingresos***

Por el lado de los ingresos, el sistema depende del número de cotizantes, del periodo de actividad y del importe de las cotizaciones.

⁹⁷ SEGURIDAD SOCIAL. «Estadísticas, Presupuestos y Estudios.» MEySS. 1 de abril de 2017. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Series_de_Pensiones_en_vigor_y_Pensionistas/index.htm (último acceso: 10 de abril de 2017).

⁹⁸ GORELLI HERNANDEZ, J.; *et al*, *Lecciones de seguridad social*. pp. 267-270

i. Número de cotizantes

El número de cotizantes está determinado en primer lugar, por *el descenso de la natalidad* que desde 1975 se ha producido en nuestra sociedad, provoca que existan cada año, menos personas que se incorporan al mercado de trabajo. Esto provoca que existan menos trabajadores por cada pensionista⁹⁹.

Por otro lado, el *impacto de la inmigración*, sobre todo en el periodo comprendido entre el año 2000 y el año 2008, ha reducido el impacto que tiene el descenso de la natalidad, permitiendo que el número de trabajadores por pensionista no tuviera una caída tan pronunciada¹⁰⁰.

Por último, también es relevante la *incorporación de la mujer al mercado laboral*, que ha tenido efectos muy positivos para aumentar la población activa desde los años ochenta. No obstante, también ha tenido efectos negativos sobre la tasa de fecundidad o índice de natalidad. Si en 1975, la media de hijos por mujer era de 2,3, en la actualidad es de 1,35, que está por debajo de 2,1 que es el límite considerado como necesario para el reemplazo generacional¹⁰¹.

ii. Periodo de actividad

El *retraso en el acceso al mercado laboral* está limitando el periodo de actividad de los trabajadores, puesto que los jóvenes en la actualidad están estudiando más tiempo que en generaciones pasadas, lo que se puede observar en la tasa de actividad, es decir, la población que está dispuesta a trabajar (más allá de si tienen o no un empleo), de los menores de 24 años está por debajo del 30%, lo que lógicamente revierte en menores ingresos para la Seguridad Social¹⁰².

⁹⁹ SEGURIDAD SOCIAL. «Estadísticas, Presupuestos y Estudios.» MEySS. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Series_de_Pensiones_en_vigor_y_Pensionistas/index.htm

¹⁰⁰ Op. cit. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Series_de_Pensiones_en_vigor_y_Pensionistas/index.htm

¹⁰¹ PwC. «Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente». pp 9-10.

¹⁰² GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. «EL Fondo de Capitalización del Despido y su incidencia en el Sistema de Pensiones.» *Temas Laborales*, nº 112 (2011) p. 352

Las *salidas anticipadas del mercado laboral*, que en los últimos años las empresas han estado incentivando, provocando en los trabajadores el deseo de salir cuanto antes del mercado de trabajo. Estas salidas son muy costosas para el sistema público de pensiones, porque no sólo acarrearán mayores costes de pensiones (como veremos más adelante) sino que reducen los ingresos del sistema y pueden, en algunos casos, tener costes adicionales al compartir los gastos de estas salidas anticipadas con las empresas. En todo caso estos incentivos (o incluso falta de desincentivos) son perversos para el sistema público de pensiones.

El *incremento del paro*, que no sólo es negativo para la economía en general, sino que además de la reducción que supone la menor cotización aportada durante el periodo máximo de 24 meses en el que se recibe la prestación por desempleo, además, en los casos en los que se agote la prestación por desempleo, se dejan de ingresar cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social¹⁰³.

iii. Importe de las cotizaciones

El importe de las cotizaciones es una de las cuestiones más sensibles del sistema de pensiones, pues no hay duda de que un incremento o disminución de las mismas tendrían un impacto muy elevado en el sistema de pensiones. No obstante, también lo tendría en los costes empresariales lo que genera una situación muy complicada, pues si aumentas los costes empresariales, los empresarios en busca de la rentabilidad, buscarán formas de reducirlos, y la medida más fácil será reducir los costes laborales vía salarios o vía despidos, lo que provocará que, aunque aumenten el porcentaje de las cotizaciones, el importe total recaudado por las mismas no varíe sustancialmente.

Además, en teoría un aumento de las cotizaciones debería conllevar en principio un aumento de las prestaciones¹⁰⁴.

¹⁰³ GORELLI HERNANDEZ, J.; *et al*, *Lecciones de seguridad social*. pp. 323-235

¹⁰⁴ MINGORANCE-ARNÁIZ, A.C., y R. PAMPILLÓN OLMEDO. «Mitos y realidades del mercado de trabajo español.» *Estudios de Economía Aplicada*, nº 33-1 (2015) pp. 223-258

- *Elementos que afectan a los gastos*

Por la parte de los gastos, los elementos que afectan a su cuantificación son el número de personas que reciban una pensión, el número de años que se perciban las pensiones públicas y la evolución del importe de las mismas.

i. Número de pensionistas

En este apartado son clave los elementos demográficos. En primer lugar, el *baby boom*, que es el incremento de la natalidad que hubo en España durante la postguerra. Después de la reducción de la natalidad que tuvo lugar durante e inmediatamente después de la Guerra Civil Española (1936-1939), se produjo un aumento de la natalidad provocada por la mejora de las condiciones sociales y económicas que se produjeron durante el *desarrollismo* español. Esto provocó que durante 1999-2007 apenas hubiera nuevos pensionistas, pues no había gente que se jubilara durante esos años (población nacida entre 1934 y 1942), y provocará que haya un aumento sustancial de pensionistas a partir de 2020 (población nacida después de 1960)¹⁰⁵.

El *aumento de la esperanza de vida de la población*, que ha crecido en más de 4 años desde 1970, por otra parte, sitúa a España como uno de los países donde hay más esperanza de vida del mundo, lo que, siendo muy positivo, genera problemas para la sostenibilidad del sistema público de pensiones, pues aumenta el número de pensionistas respecto al número de cotizantes, que como veremos más adelante es un dato fundamental de cara a la sostenibilidad de un sistema de pensiones. Además, implica que las personas recibirán la pensión durante más tiempo, lo que supone también mayores ingresos¹⁰⁶.

La *salida anticipada del mercado laboral*, que ya se analizó anteriormente como una forma de pérdida de ingresos, también implica un mayor coste para el sistema, pues aumenta el número de años en los que una persona percibirá la prestación¹⁰⁷.

¹⁰⁵ COMISIÓN EUROPEA. «*The 2015 Ageing Report Economic and budgetary projections...*» pp. 134-137

¹⁰⁶ Op. Cit. pp. 145-148

¹⁰⁷ Gobierno del País Vasco. *Manual de previsión social complementaria*, pp.37-38

Si se combina el descenso de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida, tenemos como resultado el *envejecimiento de la población*, lo que provoca la inversión de la pirámide de población, pues aumentan las personas por encima de los 65 años y disminuyen las personas menores a 30 años. Esto provocará un impacto muy fuerte en la relación de ingresos-costes del sistema de pensiones (CESE 2012), puesto que la tasa de dependencia de los mayores de 65 años, es decir el cociente resultante de dividir la población pasiva (mayor de 65 años) entre la población activa (en edad de trabajar, es decir entre 16 y 65 años) aumentará desde un 26% ciento en la actualidad a cerca de un 50% dentro de 30 años, por lo que, si hoy hay cuatro trabajadores por cada pensionista, dentro de 30 años habrá menos de dos¹⁰⁸.

Todos estos factores implican que el número de pensiones se haya incrementado, como podemos ver en la tabla 4, y que vayan a seguir haciéndolo hasta que se nivele la pirámide poblacional.

Evolución del número de pensiones y pensión media (Tabla 4)				
Año	Nº de pensiones	Incremento	Pensión media	Incremento
2000	7.649.392	1,16%	471,79	4,98%
2005	8.107.268	5,98%	612,14	29,74%
2010	8.861.277	9,30%	779,49	27,33%
2015	9.304.555	5,01%	886,80	13,76%

Elaboración propia con datos de la Seguridad Social

ii. *Número de años de percepción de las pensiones públicas*

Directamente relacionado con las razones por las que está incrementándose el número de pensionistas, observamos cómo los años en los que se están prestando las pensiones públicas está aumentando y las razones son prácticamente las mismas: el aumento de la esperanza de vida de la población (antes la diferencia entre la edad de jubilación y la esperanza de vida era menor), lo mismo aplica si se producen salidas anticipadas del mercado de trabajo, como suponen las jubilaciones anticipadas, que no sólo producen mayores gastos (más años de prestación) sino que reducen el importe de los ingresos (menos años de cotización).

¹⁰⁸ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. «EL Fondo de Capitalización del Despido...», p. 357

iii. Evolución en el importe de las prestaciones

El aumento de los salarios medios, que implican mayores bases reguladoras, y el aumento de las pensiones mínimas, suponen que las nuevas pensiones sean cada año más elevadas, como vemos en la tabla 4.

Este incremento de las pensiones también puede acabar generando problemas para sostenibilidad del sistema.

B. Situación actual del sistema público de pensiones

Teniendo en cuenta los elementos anteriormente analizados se puede fácilmente (ZUBIRI ORIA, La capitalización del sistema de pensiones: ¿es la solución o el problema? 2000) averiguar que las previsiones sobre la viabilidad financiera del sistema no son especialmente positivas.

Por ello, el gobierno desde 2011 ha desarrollado importantes reformas para intentar garantizar la viabilidad del sistema. Estas reformas han ido encaminadas a reformar los distintos parámetros que influyen en los ingresos y costes, pero manteniendo el mismo sistema de cobertura¹⁰⁹.

No obstante, el presidente del Gobierno MARIANO RAJOY, dejó claro que *«tendremos el Estado de Bienestar que podamos permitirnos... con todo el respeto, un país africano puede tener unos gobernantes con unas magníficas intenciones, que quieran un gran Estado de Bienestar, pero si no tienes recursos necesarios esto no es posible»*¹¹⁰.

De entre las reformas desarrolladas destacan las introducidas por las siguientes leyes:

- *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del sistema de Seguridad Social*, que aumentó el periodo mínimo de cotización

¹⁰⁹ ALONSO FERNÁNDEZ, J.J., y B. ROSADO CEBRIÁN. «Los sistemas de previsión social complementaria ..» pp. 7-9

¹¹⁰ ALEMÁN PÁEZ, F. «Fondos de capitalización e indemnizaciones por despido: una aproximación teórica y valorativa.» *Aranzadi Social*, nº 06-11 (2011) p. 137

para obtener el 100% de la pensión (de 35 a 37 años), la edad ordinaria y mínima de jubilación (de 65 a 67 años, progresivamente) y el periodo de referencia para calcular la base reguladora (de 15 a 25 años, también progresivamente).

- *Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de Medidas para favorecer la Continuidad de la Vida Laboral de los Trabajadores de mayor edad y Promover el Envejecimiento Activo*, que ha quitado los incentivos para las jubilaciones anticipadas y ha propuesto incentivos para aquellas personas que quieran seguir trabajando más allá de los 65-67 años.
- *La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización de las Pensiones del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social*, por la que se ha introducido el referido factor, que es un mecanismo corrector del importe de las pensiones en función de la evolución del Producto Interior Bruto y de otros factores (como los ingresos) y establece porcentaje mínimo de revalorización (0,25%).

No obstante, estas reformas, aunque garantizan la viabilidad del sistema a corto y medio plazo mediante el ahorro de hasta un 3,6% respecto al PIB (ver tabla 5), tienen repercusiones negativas – pero necesarias – en el importe de las prestaciones, que se ven reducidas, lo que provoca que la tasa de reemplazo de las pensiones se haya reducido y se vaya a reducir. De hecho, la Comisión Europea¹¹¹ estima que la tasa de reemplazo de las pensiones va a caer hasta el 50% en 2060 desde el 82,1%¹¹².

Ahorro del Sistema de la Seguridad Social en porcentaje del PIB (Tabla 5)						
Año	% sobre la base reguladora	Base reguladora	Retraso edad de jubilación	Efecto del incremento nivel del PIB	Factor de Sostenibilidad	TOTAL
2015	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
2020	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,3
2030	0,1	0,4	0,8	0,1	0,0	1,4
2040	0,3	0,8	1,0	0,2	0,5	2,8
2050	0,3	1,0	1,0	0,2	1,0	3,5
2060	0,3	1,0	0,9	0,2	1,2	3,6

Fuente: GIMENO DÍAZ DE ATAURI «*El fondo de capitalización...*»

¹¹¹ COMISIÓN EUROPEA. *The 2015 Ageing Report Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*. Economic and Financial Affairs, Bruselas: EUROPEAN ECONOMY, 2015. pp. 75.

¹¹² OECD DATA. «Gross pension replacement rates» 1 de junio de 2015. <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm> (último acceso: 12 de abril de 2017).

Sin embargo, después de haber realizado la reforma de las pensiones, el sistema sigue siendo deficitario, y ha sido necesario retirar del Fondo de Reserva de la Seguridad Social más de 65 mil millones de euros desde su entrada en vigor. En 2011, el capital acumulado en el Fondo de Reserva era de 66 mil millones, al cierre de 2016, el capital acumulado del Fondo de capitalización es inferior a 15 mil millones¹¹³. De hecho, en ese mismo informe se afirma que *«aunque el Fondo de Reserva constituye un elemento de la solvencia del sistema de pensiones, en ningún caso se puede afirmar que el mismo garantiza su sostenibilidad, el importe acumulado en el Fondo representa una cantidad muy reducida con respecto al pasivo total del sistema de pensiones»*¹¹⁴.

Además, la Comisión Europea en el Libro Blanco de Pensiones, dice que las pensiones *«además de ser sostenibles deben ser adecuadas y suficientes»*¹¹⁵. Esto va a hacer necesario que se complementen estas pensiones con sistemas complementarios si se quieren garantizar pensiones totales de calidad que permita a los contribuyentes, una vez dejan de formar parte de las clases activas, de mantener un nivel de vida equiparable al disfrutado entonces.

También existe una corriente académica encabezada por ZUBIRI ORIA, que abogan por realizar una contrarreforma de las pensiones, y pasar de un sistema actuarial de pensiones a un sistema social. Algunas de las medidas siguen la línea de las últimas reformas (edad de jubilación), otras pretenden volver en algunos aspectos al sistema anterior (base reguladora o eliminar el factor de sostenibilidad) y otras plantean medidas que no creo que sean deseables (aumentar cotizaciones en 4 puntos porcentuales sin aumentar las prestaciones o financiar las pensiones con partidas presupuestarias) para realizar unas pensiones más sociales¹¹⁶.

¹¹³ ANIDO CRESPO, M., M. MAREQUE ÁLVAREZ-SANTULLANO, y F. LÓPEZ CORRALES. «El Fondo de Reserva de la Seguridad Social y su papel en la sostenibilidad del sistema de pensiones», CIRIEC-España,» *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 80 (2014) p. 198

¹¹⁴ RAMÓN DANGLA, R. «La Reforma Laboral de 2010 y sus efectos económicos sobre El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) .» *Revista de Economía Crítica*, nº 12 (2011). pp.89-92

¹¹⁵ CESE. *Libro Blanco — Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*. Dictamen, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea, 2012.

¹¹⁶ ZUBIRI ORIA, I. «Las pensiones en España: Situación y Alternativa de Reforma» *Papeles de Economía española*,» nº 147 (2016) pp. 185-186

En nuestra opinión, estas medidas propuestas sólo conseguirían alargar un poco más la viabilidad del sistema manteniendo prestaciones, pero a unos costes que, como se ha mencionado anteriormente, no se pueden asumir (los empresariales) o hemos acordado no asumir (financiación mediante PGE, en el comúnmente denominado “Pacto de Toledo”)¹¹⁷.

2. La previsión complementaria como garantía de futuro

En este momento de incertidumbre respecto al futuro del sistema público de pensiones, destaca la reciente recomendación del Gobernador del Banco de España (BdE), Luis María Linde, de complementar la pensión pública con sistemas complementarios de previsión social privados (concretamente con planes de pensiones)¹¹⁸. Es relevante que una de las personalidades más autorizadas en materia económica realice esas declaraciones, pues añade más pesimismo, si cabe, al ya de por sí incierto futuro del sistema público de pensiones.

Pues bien, el Gobernador del BdE recomienda a los españoles contratar cualquiera de los sistemas de previsión que hemos estudiado anteriormente (en especial lo de ahorro-previsión pensión o finalistas) para tener mayores garantías de recibir las prestaciones necesarias en el momento en que se deje de generar rendimientos por el trabajo realizado.

- Situación actual de los sistemas de previsión complementaria en España

No obstante, la población española ya viene utilizando estos sistemas complementarios de previsión desde hace unos años.

Pese a que los sistemas finalistas, concretamente los planes de pensiones, son los productos de ahorro-previsión que mayor desarrollo legislativo han alcanzado en España¹¹⁹, los seguros de ahorro son los instrumentos de ahorro-previsión que más

¹¹⁷ CONGRESO DE LOS DIPUTADOS «Informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse. (1995)

¹¹⁸ VIAÑA, D. «El Banco de España recomienda elevar la edad de jubilación y completar las pensiones con planes privados.» *El Mundo*, 2017 de febrero de 2017.

¹¹⁹ AYUSO, J., J. F. JIMENO, y E. VILLANUEVA. «The effects of the introduction of tax incentives on retirement savings» *Revista Documentos de Trabajo: Banco de España*, nº 724 (2007) pp. 14-15.

dinamismo han tenido, siendo los mecanismos más elegidos por los españoles para complementar el sistema público de previsión social¹²⁰.

En la tabla 6 podemos ver cuáles son los instrumentos de previsión social más utilizados (por aportaciones) de los sistemas de previsión social.

Podemos ver como los seguros de ahorro son los que más cantidades reciben, siendo el segundo sistema más utilizado los planes de pensiones (especialmente los individuales) y luego los PPA y PIAS.

No están recogidos por insuficiencia de datos, pero los planes de ahorro a largo plazo en sus dos modalidades (SIALP y CIALP) también están teniendo muy buena acogida entre los ahorradores españoles. En términos de Producto Interior Bruto, los activos en fondos de pensiones suponen el 7,5% y los activos en seguros de ahorro el 10,7%¹²¹.

Alguno de los posibles motivos por los que la previsión social complementaria no se ha desarrollado según lo esperado son¹²²:

- La alta tasa de reemplazo (cerca al 90%) que supone la pensión de jubilación respecto a los trabajadores con salarios inferiores a la base máxima de cotización.
- La percepción de los trabajadores de que la situación del sistema de pensiones de la Seguridad Social se mantendrá en el futuro, y que no habrá problemas de sostenibilidad.
- La falta de cultura ahorradora y de salario diferido existente en España en comparación con otros países de nuestro entorno.
- Las dificultades de gestión de los planes empresariales, lo que impide el acceso a las pequeñas y medianas empresas.
- La gran inseguridad jurídica que han provocado los constantes cambios legislativos, sobre todo en su fiscalidad.

¹²⁰ GARCÍA VAQUERO, V. «Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España, p. 82

¹²¹ VALERO, M. *1,99 billones de euros de ahorro financiero de los hogares*. 21 de Mayo de 2015. http://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/05/20/finanzas_personales/1432138684_963856.html (último acceso: 12 de Abril de 2017).

¹²² Informe PwC. «*Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente*». Pp.36-37

No obstante, cabe destacar que hay más de 2 millones de trabajadores cubiertos por planes de pensiones de empleo (fundamentalmente en las grandes empresas) y más de 10 millones de personas cubiertas por planes de pensiones individuales, lo que supone el 48% de la población¹²³.

Además, están los problemas relacionados con los propios sistemas, sirvan a modo de ejemplo los principales problemas de la figura paradigmática de los sistemas de previsión social complementaria: los Fondos de Pensiones.

El primer problema es que no existe ni obligación de aportar al fondo ni la obligación de realizar aportaciones mínimas, lo que provoca que los fondos de pensiones sólo mejoren la situación de aquellos que aporten al mismo y que aporten suficientemente.

En segundo lugar, en relación a la rentabilidad, tenemos que hablar de tres circunstancias que afectan a la rentabilidad de los mismos: la rentabilidad financiera, el mantenimiento del fondo y la tributación del mismo.

En relación a la rentabilidad financiera propiamente dicha, cabe destacar que el hecho de aportar al fondo no implica que este sea rentable. Sólo en los planes de rentabilidad garantizada, se asegura el dinero que inviertes, pero con una rentabilidad muy baja¹²⁴. Pero en el resto de planes (renta fija a corto o largo plazo, renta variable renta variable mixta) nada asegura que recibas menos dinero que el que inicialmente aportaste. De hecho, según el profesor del IESE, Juan Cruz Peña, ocho de cada diez planes de pensiones no cubrieron el coste de vida en España, esto es, «278 de los 335 planes de pensiones comercializados en España en los últimos años han generado pérdidas de poder adquisitivo al no haber generado rendimientos superiores al 37,6%, que es lo que subió la inflación en ese mismo periodo»¹²⁵. De hecho, España tiene una de las peores tasas de rentabilidad neta real de los fondos de pensiones en países de la OCDE¹²⁶.

¹²³ OPTIMA. *II Estudio De Hábitos De Planificación Financiera en España. Datos, cifras y conclusiones de nuestra realidad*. Madrid: Optima, 2015.p. 5

¹²⁴ PREAHORRO. *Las siete cosas que nadie te cuenta sobre los planes de pensiones*. 13 de noviembre de 2015. Las siete cosas que nadie te cuenta sobre los planes de pensiones (último acceso: 15 de abril de 2017).

¹²⁵ CRUZ PEÑA, J. «Ocho de cada diez fondos de pensiones no cubrieron el coste de la vida en España» *El Confidencial*, 2017 de febrero de 2017.

¹²⁶ VALERO, D. «Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria»» *Ekonomiaz*, nº 84 (2014) p. 57

En relación también a la rentabilidad, pero en este caso fuera de la rentabilidad financiera propiamente dicha, tenemos los costes de mantenimiento, que pueden alcanzar máximos de 0,25% por aportación y 1,75% por gestión, es decir, por mantener el dinero en un fondo determinado¹²⁷.

Además, están los costes derivados del régimen fiscal, pues como hemos estudiado, pese a que los fondos de pensiones están incentivados fiscalmente para que se conviertan en el instrumento de ahorro preferente de los trabajadores, estos incentivos se basan en el aplazamiento de la fiscalización al momento del rescate, existiendo, por tanto, un ahorro inicial, una exención durante la acumulación y un coste fiscal final, que normalmente debido a que en el momento de la jubilación las rentas serán menores, también lo será el tipo impositivo

3. Políticas públicas para promover la previsión social complementaria

Viendo la perspectiva general del sistema de pensiones, en especial, la previsión de la Comisión Europea sobre la reducción de la tasa de reemplazo de las pensiones, creemos que es absolutamente necesario extender la previsión social complementaria a todas los contribuyentes, pues con la tasa actual de reemplazo (82,1%) es posible prescindir de ellos, pero si la tasa de reemplazo llega al porcentaje previsto por la Comisión (60%), la necesidad de los mismos será determinante para poder asegurar una renta adecuada y suficiente de jubilación¹²⁸.

De hecho, según los informes de la OCDE, la necesidad de realizar aportes voluntarios a sistemas de previsión complementarios es ya imprescindible para aquellas personas que

¹²⁷ Artículo 23 del Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, y el Real Decreto 764/2010, de 11 de junio, por el que se desarrolla la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados en materia de información estadístico-contable y del negocio, y de competencia profesional.

¹²⁸ YERMO, J. «Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria.» *Ekonomiaz*, nº 85 (2014) p. 147

tienen unos rendimientos superiores a 30.000 euros, puesto que a partir de esta cantidad la tasa de sustitución de la pensión pública se reduce¹²⁹.

Por lo tanto, queremos analizar las distintas políticas públicas que se están planteando y comprobar su viabilidad como solución para la problemática de las pensiones.

i. Adhesión obligatoria

La adhesión obligatoria a los sistemas de previsión complementaria es la medida más eficaz para desarrollar un mayor nivel de cobertura entre la población. Ejemplo de estos altos niveles de cobertura los encontramos en Australia.

Para entender esta política hay que basarse en la economía del comportamiento y en la literatura psicológica que demuestra que las personas, dejadas a su libre voluntad, no actúan consecuentemente a la hora de comprometerse con el ahorro¹³⁰.

De hecho, existe entre los gobiernos una gran preocupación por encontrarse en el día de mañana con una parte importante de la población que haya realizado esfuerzos para complementar sus pensiones y con partes de la sociedad que no lo hayan hecho y no tengan pensiones «suficientes y adecuadas» puesto que implicaría que las parte que hubiera hecho el esfuerzo de actuar de manera previsora tuviera que pagar la falta de compromiso y esfuerzo de los que no¹³¹.

Por otra parte, hay que comprender que estos sistemas, que en parte podrían ser la transición hacia modelos de capitalización de las pensiones, sólo funcionan en países con altos niveles de ingresos y de ahorro, y tiene muchas dificultades a la hora de conseguir coberturas suficientes en países menos desarrollados o con menores rentas como Chile¹³² o México¹³³.

¹²⁹ Op. Cit. p. 164

¹³⁰ YERMO, J. «Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria» p. 149

¹³¹ PwC. «*Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente*». pp 38

¹³² (MÜLLER, J. «¿Quién amenaza el modelo chileno de pensiones? ..» *El Español*, 3 de Agosto de 2016. http://www.elespanol.com/economia/macroeconomia/20160802/144865519_13.html

¹³³ YERMO, J. «Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria» p. 149

Estos sistemas también tienen unos inconvenientes derivados de los diferentes parámetros que se planteen. Así, las tasas de aportación concreta que se exijan pueden ser ineficientes para algunos trabajadores (por falta de recursos), pueden desincentivar a aquellos ahorradores que aportan más por el efecto de “igualación a la baja”, pueden desincentivar el trabajo de los que tienen menores niveles de renta, puesto que, si encima se aminoran sus escasas rentas, podrán preferir cobrar algún tipo de subsidio o de prestación no contributiva¹³⁴.

Además, en general, cualquier obligación que implique perder liquidez, como sucede en la obligación de adherirse a un sistema de previsión complementaria, es una reforma políticamente difícil¹³⁵.

i. Adhesión automática

La adhesión automática de las personas en sistemas de previsión social complementaria implica, en esencia, la inscripción automática de las personas en uno de estos planes dándoles la opción de darse de baja con una serie de requisitos¹³⁶.

Este tipo de políticas cuentan con la reducida probabilidad, condicionada por ciertos comportamientos humanos como la inercia o la desidia, de que los contribuyentes decidan autoexcluirse de los sistemas. Estos sistemas se están aplicando en algunos países como Italia (2007), Nueva Zelanda (2007) o Reino Unido (2012) con relativo éxito en estos dos últimos países¹³⁷. El caso de Italia es verdaderamente interesante y lo retomaremos en el último apartado del trabajo.

Es muy importante la fijación de la tasa de aportación por defecto, puesto que la población tiende a entenderla como un máximo y no como un mínimo. El caso de *KiwiSaver* de Nueva Zelanda, demostró otra vez, la importancia de las teorías de comportamiento con respecto a este tipo de medidas. La situación fue la siguiente: hubo un primer régimen con una aportación mínima del 4% y luego un régimen de aportación mínima del 2%; pues bien, el 62% de la población que empezó con el régimen del 4% lo mantuvo (por

¹³⁴ *Op.cit.* p. 149

¹³⁵ *Op. Cit.* p. 149

¹³⁶ *Op. Cit.* p. 150

¹³⁷ *Op. Cit.* p. 164-5

desidia o inercia o por voluntad), mientras que un 80% de la población que empezó con el régimen del 2% se quedó en ese régimen mínimo¹³⁸.

No obstante, este tipo de sistemas tienen un riesgo claro: la autoexclusión de los asegurados. A veces puede fundarse en motivos objetivos (insuficiencia de renta), pero también puede basarse en la voluntad de no ahorrar, lo que puede generar la situación antes mencionada de que haya una parte de la sociedad que haya ahorrado y otra que no.

ii. Los incentivos financieros

Los incentivos fiscales han sido históricamente la principal forma de promoción de los sistemas complementarios de previsión social. Se concentran principalmente en bonificaciones, el diferimiento de la tributación (crédito fiscal) y en la exención de ciertos rendimientos¹³⁹.

Los incentivos fiscales en España y sus resultados dispares han sido analizados anteriormente, pero se puede sacar la conclusión (que analizaremos también más tarde mediante las simulaciones) de que los incentivos fiscales benefician más a los contribuyentes con rentas más elevadas¹⁴⁰.

Esto precisamente es lo que provoca que las personas con menores niveles de ingresos suelen tener menor cobertura en los sistemas complementarios de pensiones, cuando sean los que probablemente los que más necesiten una cobertura adicional. Por esta razón se han ideado varios subsidios que hacen más atractivos estos sistemas para personas con menores recursos. Estos subsidios se pueden articular como subsidios fijos o como aportaciones equivalentes.

Entre los países que tienen un sistema de subsidios fijos destacan Alemania, México (realmente es la provisión de una parte de las cotizaciones), Reino Unido (vía exención

¹³⁸ Gobierno de Nueva Zelanda. *KiwiSaver (Poua he Oranga) Retirement saving made easy*. 2017. <http://www.kiwisaver.govt.nz/> (último acceso: 15 de Abril de 2017).

¹³⁹ AYUSO, J., J. F. JIMENO, y E. VILLANUEVA. «The effects of the introduction of tax incentives on retirement savings» pp. 9-13

¹⁴⁰ Op. Cit. p. 41

fiscal). Normalmente está destinado a las personas con menos recursos, pero en los países con sistemas de capitalización puede ser general.

Por su parte, entre los países que utilizan sistemas de aportaciones equivalentes destacan EE. UU.¹⁴¹, Chile¹⁴², Nueva Zelanda o Australia¹⁴³ y consisten en que cualquier aportación realizada al sistema de pensiones complementario se mejorará con la aportación de un porcentaje (variable) del importe satisfecho por el Estado o por las empresas. Esto sirve especialmente para centrar la atención en ciertos grupos sociales como mujeres, jóvenes o personas con bajos ingresos.

Entre estos planes cabe destacar la reforma de las pensiones de 2001 de Alemania, que introdujo un sistema privado voluntario en régimen de capitalización, las pensiones *Riester*¹⁴⁴.

Estas pensiones pueden ser adquiridas por cualquier persona incluida en el sistema de Seguridad Social, e incluyen subvenciones y desgravaciones fiscales para los que las contraten. Estos incentivos varían en función de las cantidades aportadas, del número de hijos y de la renta. Para poder beneficiarse de los máximos beneficios posibles se debe aportar al menos el 4% de los ingresos del año previo, pero las rentas más bajas pueden obtener el subsidio máximo con aportaciones inferiores (con una aportación mínima anual de 60 euros)¹⁴⁵.

El gran acierto del diseño de la reforma *Riester* es que, normalmente, logran una cobertura adecuada para todas las personas teniendo en cuenta la progresividad de los ingresos¹⁴⁶.

En España, si bien se podrían tomar medidas similares, bien se podría empezar por promover la previsión social empresarial en vez de dificultándola como hace la Disposición final de la Ley 16/2013, que provoca que, por primera vez, las contribuciones

¹⁴¹ OULFAIAN, D., y D. RICHARDSON. «Who Takes Advantages of Tax Deferred Saving Programs? Evidence from Federal Income Tax Data», .» *National Tax Journal* LIV, nº 3 (2001): 669-688.

¹⁴² MESA-LAGO, C. «Reformas estructurales y Re-reformas de pensiones, y sus efectos en el bienestar social: El caso de Chile.» *Política y Sociedad* LII, nº 3 (2012): 719-739.

¹⁴³ AYUSO, J., J. F. JIMENO, y E. VILLANUEVA. «The effects of the introduction of tax incentives on retirement savings» pp. 9-13

¹⁴⁴ PwC. «Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente». pp 25

¹⁴⁵ YERMO, J. «Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria» pp. 155-156

¹⁴⁶ *Op. Cit.* p. 156

empresariales a planes de pensiones de empleo (y también a PPSE)¹⁴⁷ entren a formar parte de la base de cotización de la Seguridad Social (Art. 109,2 LGSS)¹⁴⁸.

También se podrían aumentar los límites máximos de reducción por las aportaciones a planes de previsión empresarial, o al menos recuperar los existentes en la Ley 35/2006. No obstante, hay que destacar que los límites máximos de reducción por las aportaciones a planes de previsión empresarial son superiores a otros países de nuestro entorno como EE.UU. (5,500 dólares), Francia (6.000 euros) o Italia 5.200 euros)¹⁴⁹.

El Informe sobre las pensiones de PwC, propone también desvincular los límites máximos de las aportaciones empresariales y personales¹⁵⁰.

iii. La formación financiera

Otra de las posibilidades para promover la extensión de los sistemas complementarios de previsión puede ser la formación financiera, ya sea en forma de seminarios teóricos o mediante las técnicas tradicionales de marketing o publicidad.¹⁵¹

Las dificultades de este tipo de políticas es principalmente la imposibilidad de llegar a toda la sociedad por la falta de interés, desidia o inercia de la población, relacionado con las teorías de comportamiento económico.

También hay que cuestionar la importancia o influencia real de este factor en la decisión de ahorrar¹⁵².

No obstante, hay que destacar que la promoción que de estos productos de ahorro realizan las entidades de crédito y financieras en España es bastante elevada.

¹⁴⁷ MUGURUZA OLARAN, C. «Sistema de Previsión Social Complementaria..», p.133

¹⁴⁸ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

¹⁴⁹ ALONSO FERNÁNDEZ, J.J., y B. ROSADO CEBRIÁN. «Los sistemas de previsión social complementaria ...» pp 29-30.

¹⁵⁰ PwC. «Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente». p.39

¹⁵¹ YERMO, J. «Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria» p. 160-161

¹⁵² *Op. Cit.* p.160

iv. Los desincentivos al ahorro privado

Uno de las principales dificultades para extender la previsión complementaria es, precisamente, el carácter complementario de las mismas, lo que las hace ver como no necesarias.

Esta percepción de innecesariedad por parte de la población está directamente relacionada con las tasas de reemplazo que tengan las pensiones públicas.

Así en países sin pensiones públicas o con tasas de reemplazo muy bajas, la percepción de necesidad será superior y, por tanto, mayor será el nivel de cobertura de las pensiones privadas. Pero en países con elevadas tasas de sustitución, como España (con un 82,1%), la percepción de las mismas como complementarias y por tanto no necesarias provoca o que no se utilicen o que se infrautilicen. De esta forma, las elevadas tasas de reemplazo desincentivan el ahorro privado¹⁵³.

La situación no es problemática cuando las tasas de reemplazo se mantienen, pero en los casos en los que las tasas de reemplazo bajen o se prevea que bajen, es fundamental que se conciencie a la población de la necesidad de acudir a las formulas complementarias de protección social para mantener un mismo nivel de vida.

Eliminar todas las trabas administrativas que compliquen la constitución de todos estos instrumentos de previsión social también generará mayores niveles de cobertura entre la población¹⁵⁴.

¹⁵³ *Op. Cit.* p.163

¹⁵⁴ PwC. «*Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente*». pp. 37

V. ¿UN CUARTO PILAR? EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES

Como acabamos de ver, uno de los principales problemas para promover los sistemas de protección social complementaria en España es la elevada tasa de reemplazo de nuestro sistema de pensiones públicas.

No obstante, ya desde el Pacto de Toledo hace veinte años en vistas de la posible falta de viabilidad financiera del sistema público de pensiones y de la posibilidad de recortar las prestaciones que este ofrecía, se recomendó complementar la pensión con sistemas de previsión privados¹⁵⁵. Más recientemente llegaron las previsiones de la Comisión Europea sobre la reducción de la tasa de reemplazo para 2060 (más de un 30% desde el actual 82,1%) y, por último, la recomendación explícita del Gobernador del BdE.

Pese a lo problemática que plantea esta situación, hemos visto como las políticas de promoción de los sistemas complementarios de pensiones no han conseguido en España todo el éxito deseable.

En España, la promoción de estos sistemas complementarios ha venido capitaneada por los incentivos fiscales, pero estas no han sido suficientes.

Es cierto que en España no se han aplicado políticas de adhesión obligatoria o automática, que son los más eficaces atendiendo a los anteriormente analizado. No obstante, en el clima social, político y económico actual es muy improbable que se abogue por estas vías, puesto que esto provocaría muchas tensiones y una gran pérdida del rédito electoral para el partido que propusiera en marcha estas medidas.

Sin embargo, puede que la solución a esta problemática ya haya sido tanteada en España. La Ley 35/2010¹⁵⁶, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introdujo en España el Fondo de Capitalización a favor de los Trabajadores,

¹⁵⁵ CONGRESO DE LOS DIPUTADOS. «Informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse». Punto 14.

¹⁵⁶ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

que implicaba que las empresas, sin aumentar sus cotizaciones, debían aportar la cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar a dicho fondo. Dicho fondo a favor del trabajador podría ser utilizado por estos en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su *jubilación*.

Impulsando este Fondo de Capitalización a favor de los trabajadores indirectamente – porque como veremos complementar las pensiones no es su principal objetivo –, puede que se esté creando un cuarto pilar que aseguren la sostenibilidad, la suficiencia y la calidad de las pensiones en España a largo plazo¹⁵⁷.

Vamos a estudiar a continuación en que consiste este plan y cuál es su diseño legal, sus problemas, como se podría desarrollar y como son las experiencias en terceros países nos han demostrado que podría ser una solución muy interesante para el latente problema de las pensiones.

1. Diseño legal del plan

Como se mencionó anteriormente, los rasgos generales del Fondo de Capitalización se establecieron en la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que dice lo siguiente:

*El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir del 18 de junio de 2010, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, **sin incremento de las cotizaciones empresariales**, se regule la constitución de un Fondo de Capitalización para los trabajadores, **mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar**.*

*La regulación reconocerá el **derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de Capitalización en los***

¹⁵⁷ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. «EL Fondo de Capitalización del Despido...», p. 349

supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo. El Fondo deberá estar operativo a partir de 1 de enero de 2012.

Como dato, cabe destacar que se ha suspendido la entrada en vigor del fondo, primero por un plazo de dos años (2011) y después de manera indefinida, o hasta que mejore la situación económica¹⁵⁸.

Como ya sucediera en el caso de Austria, la principal preocupación y objetivo de este fondo es acabar con la temporalidad del mercado laboral causada por la dualidad de contratos, es contratos indefinidos y temporales. La principal causa por la que la temporalidad está tan extendida en nuestro país (un 35% de los trabajadores) es el menor coste de la indemnización por finalización de la relación laboral de los contratos temporales.

En esa misma ley, y sobre todo en la Reforma Laboral de 2012¹⁵⁹, se avanzó en este sentido reduciendo la diferencia en las indemnizaciones de 22 a 8 días por año trabajado (en los indefinidos se bajó la indemnización de 33 a 22 días por año trabajado y en los temporales se ascendió progresivamente de 8 a 12).

Pero la inclusión del Fondo de Capitalización a favor de los trabajadores podría recortar más esa brecha indemnizatoria, puesto que la cuantía a aportar por la empresa sería la misma para todos los trabajadores, con independencia de su contrato.

No obstante, las indemnizaciones por finalización del contrato de trabajo serían las mismas (22 días para los indefinidos y 8 días para los temporales), sólo que los

¹⁵⁸ Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

¹⁵⁹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

empresarios se podrían reducir las cantidades que ya hayan aportado al Fondo de Capitalización del trabajador que se despide¹⁶⁰.

Como vemos, el fundamento del fondo es principalmente avanzar hacia el contrato único¹⁶¹.

No obstante, y pese a que las economías con mayores tasas de temporalidad son más proclives a sufrir más los vaivenes de los ciclos económicos y por tanto más frágiles a la hora de mantener las cotizaciones sociales en determinados momentos, no existe relación directa entre el contrato único y la sostenibilidad del sistema de pensiones¹⁶².

El gran avance en el tema de las pensiones viene producido por el objetivo indirecto de la reforma: la constitución del fondo capitalizado a favor de los trabajadores.

El legislador no priorizó la idea de complementar las pensiones, y, al recortarse en el conjunto de la ley algunos derechos de los trabajadores, los sindicatos valoraron el conjunto de la ley negativamente, convocando una huelga general como protesta. Además, los empresarios, por su parte, creyeron que la reforma era insuficiente. Por estas razones, el fondo quedó abocado al ostracismo¹⁶³.

No obstante, el planteamiento del propio fondo también contenía ciertos fallos, que vemos a continuación.

2. Críticas al planteamiento

Las principales críticas que podemos realizar al diseño legal establecido para el Fondo de Capitalización son las referidas a las contingencias cubiertas, las relacionadas con el coste del mismo, el riesgo moral en el comportamiento de los trabajadores y empresarios y la

¹⁶⁰ GÓNZALEZ DE FRUTOS, P., J. LÓPEZ GANDÍA, A. NADAL BELDA, J.I. PÉREZ INFANTE, E. RODRÍGUEZ VERA, y S. M. RUESGA BENITO. *Informe del Grupo de Expertos sobre el Fondo de Capitalización para los trabajadores*. Informe delegado, Madrid: MTIN, 2011. pp. 28-31

¹⁶¹ CONDE-RUIZ, J, F. FELGUEROSO, y J.I. GARCÍA-PÉREZ. «El Fondo de Capitalización a la Austriaca...» pp.19-20

¹⁶² GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. «EL Fondo de Capitalización del Despido...», pp. 358-359.

¹⁶³ *Op. Cit.* pp. 351-352.

diferenciación entre aquellas personas que sean despedidas y aquellas personas que no lo sean, uno de los principales detractores este tipo de instrumentos es ZUBIRI ORIA¹⁶⁴.

Respecto a las contingencias cubiertas, cabe destacar que en el planteamiento legal se incluyen aspectos como la movilidad geográfica o la formación, que ya están cubiertos por otro tipo de actuaciones, lo que además de generar una duplicidad en la cobertura plantea un gran riesgo de fraude¹⁶⁵.

Respecto al coste de la medida, el Grupo de Expertos, estimo mediante sus simulaciones que la introducción del Fondo de Capitalización aumentaría en 2,7 puntos las cotizaciones a la Seguridad Social¹⁶⁶. Además, pese a que en teoría debería reducir el coste total del despido sobre el total de la masa salarial, al no reducirse el número de días de indemnización total, el coste en realidad sería superior (entre un 0,2 y un 0,4%)¹⁶⁷, puesto que la indemnización que antes sólo se pagaba a las personas que eran despedidas, ahora se pagaría a todas las personas en forma de aportaciones al fondo.

También existe un riesgo moral para los trabajadores. Cuando iniciamos una relación laboral, normalmente estamos pagados por debajo de nuestra productividad, puesto que la empresa prefiere diferir los salarios y pagar más conforme avanza la relación laboral. De esta forma, ganamos menos de lo que nos corresponde al principio sabiendo que ganaremos más de lo que nos corresponde al final de la misma. El sistema de indemnización pura del despido evita la situación de que los empresarios despidan a los trabajadores cuando estos empiezan a costar más de lo que producen, pero sin el sistema de indemnización pura, los empresarios podrían conseguir pagar siempre menos que la productividad real, al despedir trabajadores cuando estos empiezan a cobrar más. Además, también reduciría el coste de los llamados “despidos ineficientes”, es decir, los despidos de personas que no son tan eficientes, pero que con un sistema de indemnización pura no serían despedidos¹⁶⁸.

¹⁶⁴ MERCADER UGUINA, J., y P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI. «La capitalización de la prestación por desempleo.» *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 89 (2010) pp. 157-193.

¹⁶⁵ GÓNZALEZ DE FRUTOS *et al.* *Informe del Grupo de Expertos sobre el Fondo de Capitalización para los trabajadores*. pp.28-29.

¹⁶⁶ *Op. cit.* p. 29.

¹⁶⁷ CONDE-RUIZ, J, F. FELGUEROSO, y J.I. GARCÍA-PÉREZ. «El Fondo de Capitalización a la Austriaca: costes y beneficios de su implantación en España.» *Moneda y Crédito* (Fedea), nº 233 (2011) p.

18

¹⁶⁸ *Op. cit.* pp.19-20

Este sistema, supone que aquellas personas que son despedidas con mayor frecuencia reciban menores rentas¹⁶⁹. Lo que además implica que, para estas personas, que son despedidas con mayor frecuencia y que por tanto tienen menores niveles de renta al acudir al Fondo con mayor asiduidad (con ocasión de los despidos), el Fondo de Capitalización no pueda cumplir su función de pilar adicional al sistema de pensiones¹⁷⁰.

No obstante, los dos últimos problemas se deben en gran parte a que no existe una indemnización propia por despido, es decir, donde el despido se cubre solamente con el fondo. Sin embargo, en España el modelo propuesto es mixto, existiendo también las indemnizaciones puras de despido (aunque reducidas).

3. Ventajas del Fondo de Capitalización

La principal ventaja como hemos ido mencionando es la posibilidad de utilizar el fondo como un nuevo pilar que complementa el sistema de pensiones para todos los trabajadores.

Además, permite que los trabajadores que no sean despedidos no tengan que soportar el coste de las indemnizaciones de los trabajadores que sí son despedidos, puesto que las indemnizaciones son una parte del coste de la masa salarial de los trabajadores que sólo “disfrutan” aquellos que son despedidos¹⁷¹. De esta forma, los trabajadores que no sean despedidos disfrutarán también de la parte del coste de la masa salarial de la que no han disfrutado¹⁷².

Por otro lado, beneficia también a los trabajadores jóvenes, pues evita la aplicación de la norma LIFO (*Last In-First Out*), provocada por el mayor coste indemnizatorio de los

¹⁶⁹ GÓNZALEZ DE FRUTOS *et al.* *Informe del Grupo de Expertos sobre el Fondo de Capitalización para los trabajadores*. p.34

¹⁷⁰ CONDE-RUIZ, J, F. FELGUEROSO, y J.I. GARCÍA-PÉREZ. «El Fondo de Capitalización a la Austriaca...» pp.19-20

¹⁷¹ Hay que entender que los salarios se calculan teniendo en cuenta todos los costes laborales esperados durante la relación laboral, por lo que cualquier sistema de costes de despido soportados por el empresario tiene una repercusión en el nivel de salarios (GIMENO DÍAZ DE ATAURI, p. 342). Este sistema de reparto de costes también está presente en la Seguridad Social, puesto que hay gente que paga por prestaciones que no disfruta (por ejemplo, una persona que muere a los 60 años después de haber estado cotizando 40 años).

¹⁷² CONDE-RUIZ, J, F. FELGUEROSO, y J.I. GARCÍA-PÉREZ. «El Fondo de Capitalización a la Austriaca...» pp. 38-39

trabajadores según los años de permanencia en la empresa; e incentivaría a los trabajadores más longevos a cambiar de empleo sin el miedo de perder el derecho consolidado (a la indemnización en caso de despido) que representa el hecho de permanecer durante mucho tiempo en una misma empresa, puesto que parte de la indemnización te la habrán ido abonando durante tu carrera en la empresa¹⁷³.

Este sistema puede ayudar especialmente a las PYMES, puesto que permite dosificar sus costes por despido, conteniendo los supuestos en los que los altos costes laborales de las empresas son uno de los motivos por el que acaban en situaciones de insolvencia, mejorando su capacidad financiera¹⁷⁴.

Por último, y relacionado con la función del Fondo de Capitalización de complementar las pensiones, al estar instrumentados mediante fondos privados gestionado por las entidades de crédito y financieras (y garantizados por el estado), revitalizaría el mercado de capitales¹⁷⁵.

Con el Fondo de Capitalización por tanto, se instaura un mecanismo de previsión social complementaria de adhesión obligatoria sin las resistencias sociales que puede conllevar la obligación de la adhesión obligatoria a un plan de pensiones privado¹⁷⁶, en tanto en cuanto las aportaciones al mismo son realizadas por los empresarios y son, parte de una indemnización por un hecho que aún no es cierto – y que puede que nunca lo sea – y, parte de un rendimiento que nunca ha formado parte de tu patrimonio, esto es, no la concepción de desplazamiento patrimonial, que es lo que puede generar tensiones en las adhesiones obligatorias a sistemas de previsión complementarios.

Este sistema podría gustar tanto a sindicatos – que ven como los trabajadores adquieren nuevos derechos – como a los propios trabajadores – que ven como adquieren un nuevo derecho a una indemnización por un hecho que puede no producirse – y a las empresas – pues les permite reducir los riesgos económicos derivados del pago de importantes indemnizaciones por despido¹⁷⁷.

¹⁷³ *Op. cit.* p.18

¹⁷⁴ *Op. Cit.* p.18

¹⁷⁵ *Op. Cit.* p. 38

¹⁷⁶ Como hemos visto anteriormente en el apartado de las *posibles políticas de promoción de la previsión social complementaria*.

¹⁷⁷ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. «EL Fondo de Capitalización del Despido...», pp. 341-242

La popularidad de este tipo de fondos se puede observar en los dos ordenamientos en donde se ha puesto en marcha, Austria e Italia, pues como mencionábamos anteriormente, el éxito las medidas de adhesión automática en Italia se vio muy condicionado por la gran popularidad que gozaba el *Trattamento Fine Rapporto (TFR)*¹⁷⁸.

En este mismo sentido, la popularmente conocida como “mochila austriaca” también consiste en el mismo principio: dotar un fondo con aportaciones equivalentes al 1,53% de la masa salarial del trabajador que cubre la indemnización por despido (0,3%) que el empresario tendría que pagar como indemnización y por otro lado sirve para mejorar las pensiones a los trabajadores que continúen en la empresa (1,20%)¹⁷⁹.

4. Posible Desarrollo

GIMENO DÍAZ DE ATAURI considera que, para asegurar los derechos de los trabajadores, el desarrollo legislativo del Fondo de Capitalización debe estar caracterizado por una financiación suficiente y segura¹⁸⁰.

La suficiencia debe ser conseguida mediante una «*cotización adecuada a cargo del empresario* (aunque puede permitirse la contribución adicional del trabajador para reforzar la función de garantía de rentas en la jubilación), *compensada por la reducción de costes laborales que implicaría una menor indemnización por despido*».

Para el Grupo de Expertos, la cotización adecuada sería la que corre a cargo del FOGASA en el periodo transitorio del Real Decreto Ley 10/2011, es decir, el salario de 8 días por año trabajado. Existen, no obstante, otras propuestas, como la de GIMENO DÍAZ DE ATAURI, de disponer entre 4 y 6 días, más en consonancia con el modelo austriaco. Estos importes, para cumplir con el mandato legal de no aumentar las cotizaciones sociales, deberían formar parte del salario, es decir, no aumentarlo.

¹⁷⁸ GÓNZALEZ DE FRUTOS *et al.* Informe del Grupo de Expertos sobre el Fondo de Capitalización para los trabajadores. p.73-77

¹⁷⁹ *Op. Cit.* p.65

¹⁸⁰ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. «EL Fondo de Capitalización del Despido...», p. 362

Por el lado de los trabajadores tampoco debería implicar ninguna concesión, más allá de las aportaciones voluntarias que al fondo pueda destinar. Esto se conseguiría mediante el tratamiento fiscal, que provocaría que el que tuviera que soportar los costes de la instrumentalización fuera el Estado vía exención fiscal. Por lo tanto, las aportaciones al fondo tendrían que estar exentas, y seguir el esquema EET de otros sistemas de previsión social complementaria, y, añade el Grupo de Expertos, que los rendimientos que genere el fondo tributen como verdaderos rendimientos de capital, lo que en la práctica supone una clara ventaja respecto a los planes de pensiones. En los supuestos de despidos, de acuerdo con su carácter indemnizatorio, deberían estar exentos de tributación hasta los 180.000 euros actuales.

La seguridad del fondo, sigue GIMENO DÍAZ DE ATAURI, debe entenderse en un doble sentido; por una parte, que «toda cantidad aportada conforme a la ley debe ser inembargable y estar protegida de posibles insolvencia» y por otra «*debe ser la relativa a la rentabilidad de las cantidades aportadas*»¹⁸¹.

Respecto a la inembargabilidad y a la protección frente a insolvencias, entendemos que puede seguir el mismo esquema de protección existente para las cuentas y depósitos en las entidades financieras frente a insolvencias, es decir, garantizar unas cantidades que podrían ser las mismas, 100.000 euros o distintas, financiadas como en el caso del FROB¹⁸², por las aportaciones de las entidades instrumentales (Fondos de Previsión de los Trabajadores) que equivalgan al 2 ‰ de sus depósitos totales a 31 de diciembre; o mediante la garantía de un porcentaje, esquema seguido en Austria¹⁸³.

Por su parte, las instituciones instrumentales deberán disponer de concesiones administrativas, ser auditadas y controladas en los mismos términos que una entidad de crédito o aseguradora.

¹⁸¹ *Op. Cit.* 362

¹⁸² Real Decreto-ley 16/2011, de 14 de octubre, por el que se crea el Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito.

¹⁸³ HOFER, H. «La reforma de la Ley sobre indemnización por despido en Austria.» *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 12 (2010) p. 1438.

En referencia a la rentabilidad mínima, los Fondos deben garantizar al menos una rentabilidad igual al incremento del IPC durante toda la vida laboral del trabajador, para que no exista una pérdida de poder adquisitivo en términos reales.

Por último, los Fondos de Capitalización se deberán poder movilizar de la misma forma que los Fondos y Planes de Pensiones¹⁸⁴.

¹⁸⁴ GÓNZALEZ DE FRUTOS *et al.* *Informe del Grupo de Expertos sobre el Fondo de Capitalización para los trabajadores*. pp. 26-29.

VI. SIMULACIONES

Llegados a este punto vamos a analizar cómo afectan los distintos sistemas de previsión social complementaria analizados. Para ello vamos a realizar distintas simulaciones con idénticos parámetros (salarios brutos, importe de las aportaciones a los sistemas de previsión, importes de las pensiones de jubilación, índices de revalorización) para tratar de averiguar, para el nivel de renta elegido (60.000 euros) cuáles son los sistemas que menor carga fiscal tienen, cuál es la mejor forma posible de recibir las prestaciones (en función de la fiscalidad) y cuál es el sistema que mejores rendimientos genera.

Para ello, vamos a realizar dos comparativas:

- En primer lugar, analizaremos los sistemas de previsión complementaria finalista (analizaremos el fondo de pensiones como ejemplo paradigmático), no finalista o alternativos (utilizaremos como ejemplo un Plan Individual de Ahorro Sistemático), y con el diseño ideado anteriormente, un Plan de Capitalización a favor de un trabajador. También incluiremos en la comparación la simulación de una persona que decide no utilizar ningún sistema complementario de previsión social.

- En segundo lugar, analizaremos los dos sistemas que han influido en la confección del Fondo de Capitalización en España: el modelo austriaco y el *TFR* italiano. También utilizaremos los mismos parámetros en relación al salario bruto, pero analizaremos cada sistema según la fiscalidad vigente en estos países, con sus correspondientes tipos de gravamen sobre renta y ahorro, sus respectivos incentivos fiscales para los fondos de capitalización, y, evidentemente, con las aportaciones a los fondos legalmente establecidas: 1,53% sobre el salario bruto para Austria y, para Italia, un 7,41%. En la simulación para España, tomaremos el 2,19% correspondiente a los 8 días de salario por año (8/365) del régimen transitorio del FOGASA.

1. Simulación de los sistemas de previsión social complementaria

Los datos para esta simulación corresponden a los Anexos I, II, III y VI.

La forma de proceder a realizar la comparativa va a consistir en analizar primero la fiscalidad durante la vida laboral del trabajador que será el momento de las aportaciones, posteriormente analizar la fiscalidad durante la jubilación y por consiguiente la etapa en la que se van a recibir las prestaciones, y, por último, analizar la fiscalidad y la renta total.

En la primera ilustración podemos observar las rentas netas y la fiscalidad total de la vida laboral de cuatro trabajadores medios que deciden:

1. Aportar 6.000 euros a un fondo de pensiones.
2. No adherirse a ningún sistema de protección social complementario.
3. Contratar un Plan Individual de Ahorro Sistemático, al que aporta entre 6.000 y 7.000 euros al año (hasta un total de 240.000 euros).
4. En este caso, la empresa aporta un 2,19% adicional de su salario bruto a un Fondo de Capitalización.

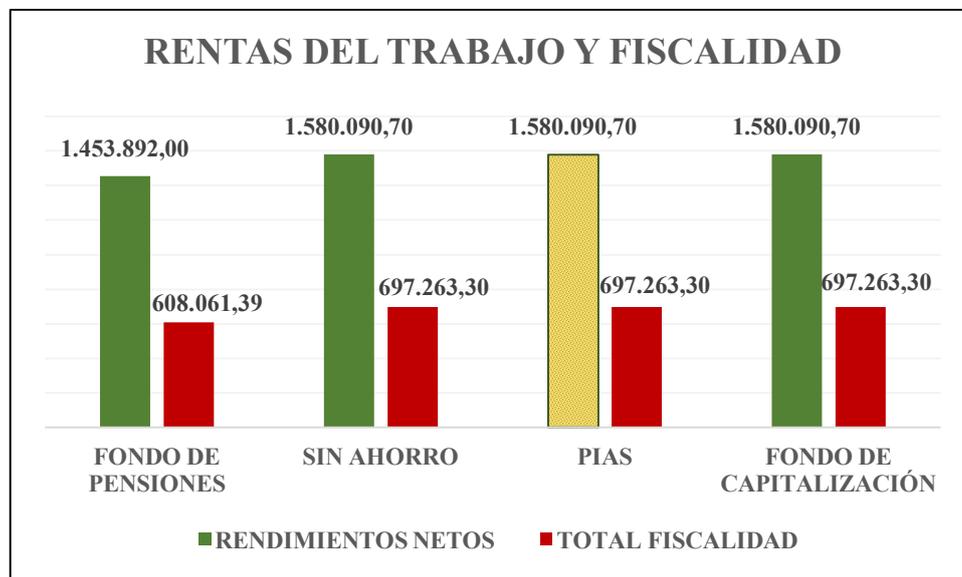


Ilustración 1

En todos los casos los salarios se incrementan un 3% anual y las cantidades aportadas a los instrumentos de previsión social complementaria tienen una rentabilidad del 1% sobre el acumulado anual.

Los rendimientos netos del trabajador con un PIAS son esos 1.580.090,70 euros que se están establecidos, sin embargo, la cantidad líquida de la que dispone el trabajador es 1.340.091 euros. No obstante, una ventaja de los sistemas de previsión complementaria alternativa frente a los finalistas (como el plan de pensiones) es la liquidez de los instrumentos, que pueden ser rescatados con una penalización mucho menor, especialmente por no devengar intereses de demora en el IRPF. Por su parte, la persona que decide no adoptar ningún mecanismo de protección social tiene la mayor liquidez posible de todas las personas junto con la persona que tiene a su favor el Fondo de Capitalización, que recibe lo mismo y además tiene el Fondo.

Frente a esto, vemos como claramente la persona que decide adherirse a un fondo de pensiones tiene una fiscalidad claramente inferior, pues a lo largo de su vida activa pagará hasta 90.000 euros menos que el resto.

En la Ilustración 2, vemos como queda la situación en la jubilación.

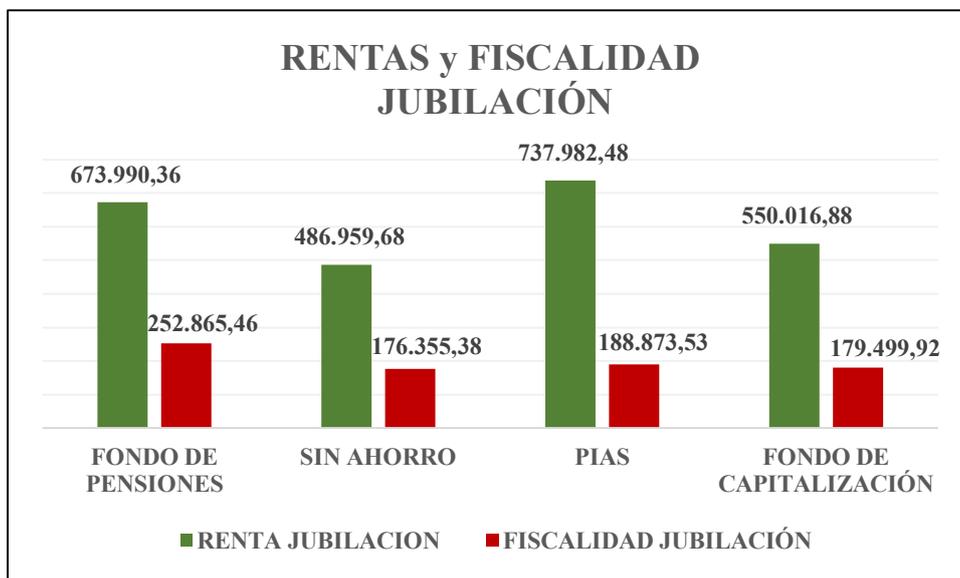


Ilustración 2

Es en este momento cuando las cosas se ponen interesantes. Vemos cómo claramente la persona que contrató el PIAS, además de tener la mayor renta neta de jubilación, no sólo no tiene la mayor carga fiscal, sino que tiene una fiscalidad bastante reducida.

Por otro lado, la persona que contrato el Fondo de Pensiones tiene la segunda mayor renta neta, pero a su vez tiene la mayor carga fiscal, indudablemente por la tributación de las rentas obtenidas por el fondo de pensiones, que tributan como rendimientos del trabajo. La situación, sin embargo, de la persona que tiene el Fondo de Capitalización a su favor, pese a seguir el mismo esquema (EET), plantea proporcionalmente menor carga fiscal, debido a la progresividad de los tipos.

Y es que, sobre los rendimientos brutos, la persona que aporta al Fondo de Pensiones tiene un gravamen fiscal del 27,2%, la persona con el Fondo de Capitalización un 25% y la persona con el PIAS un 20,4% indudablemente relacionado con que sus rentas tributan como rendimientos del capital mobiliario.

Por su parte, la persona que no contrata productos de ahorro no presenta ningún hecho novedoso, y su gravamen fiscal es también del 27,2%.

En la última Ilustración (3) de esta simulación, podemos observar como para un nivel de renta de 60.000 euros, la mejor opción (con los parámetros constantes indicados) para

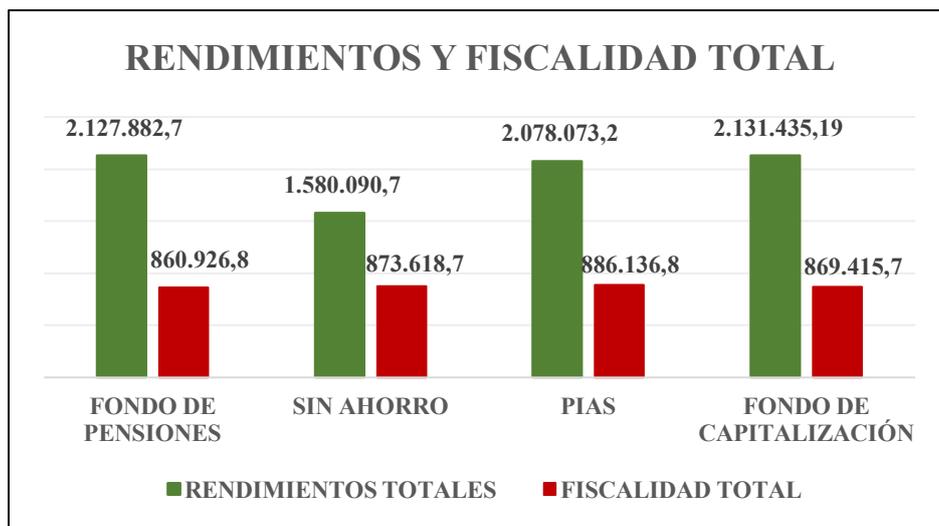


Ilustración 3

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

el ahorro es el Fondo de Capitalización propuesto por el Grupo de Expertos. En segundo lugar, el Fondo de pensiones que es el instrumento más favorable fiscalmente para el ahorro de los que están legalmente establecidos en la actualidad. En tercer lugar, el PIAS que, debido a su fiscalidad como rendimiento del capital en el rescate, consigue rebajar mucho la fiscalidad y hacerlo un producto muy interesante pese a sus limitaciones (aportaciones máximas, renta vitalicia, rentabilidades menos interesantes), pero que tiene una rentabilidad muy similar a la del Fondo de Pensiones con el añadido de disfrutar de mayor liquidez.

2. Comparación de los distintos diseños del Fondo de Capitalización a favor de los Trabajadores

Los datos para esta comparación corresponden a los Anexos IV, V y VI.

Esta comparación trata de averiguar cuál es el sistema que mejor complementa las pensiones a menor precio, cuál es la forma de rescate fiscalmente más favorable y cuáles son las diferencias entre los modelos.

Cabe destacar que los mayores tipos impositivos en Austria y los ostensiblemente inferiores de Italia, los diferentes niveles de precios y las diferentes tasas de reemplazo de las pensiones públicas de los países hacen que las conclusiones de esta comparativa sean difícilmente extrapolables a la vida real.

Lo que buscamos, por tanto, es investigar qué sistema sería el más indicado, teniendo en cuenta los distintos factores y parámetros empleados, para llevar a cabo el Fondo de Capitalización en España.

En la Ilustración 4 podemos observar las distintas cantidades que recibe cada Fondo, siendo el caso italiano, con sus aportaciones del 7,41% del salario bruto anual el mejor dotado. Por su parte vemos como el diseñado por el Grupo de expertos para España está

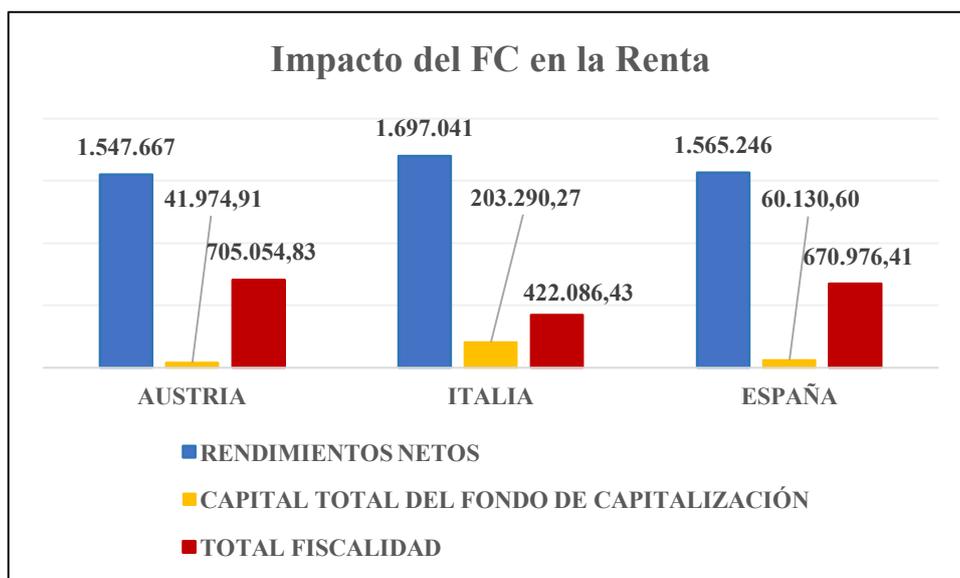


Ilustración 4

dotado con prácticamente un 50% más de recursos que el austriaco, no obstante, es casi la cuarta parte del italiano.

La mayor acumulación de fondos del TFR italiano le permite claramente ser el sistema que más y mejor complementa las pensiones, como podemos ver en las Ilustraciones 5 y 6.

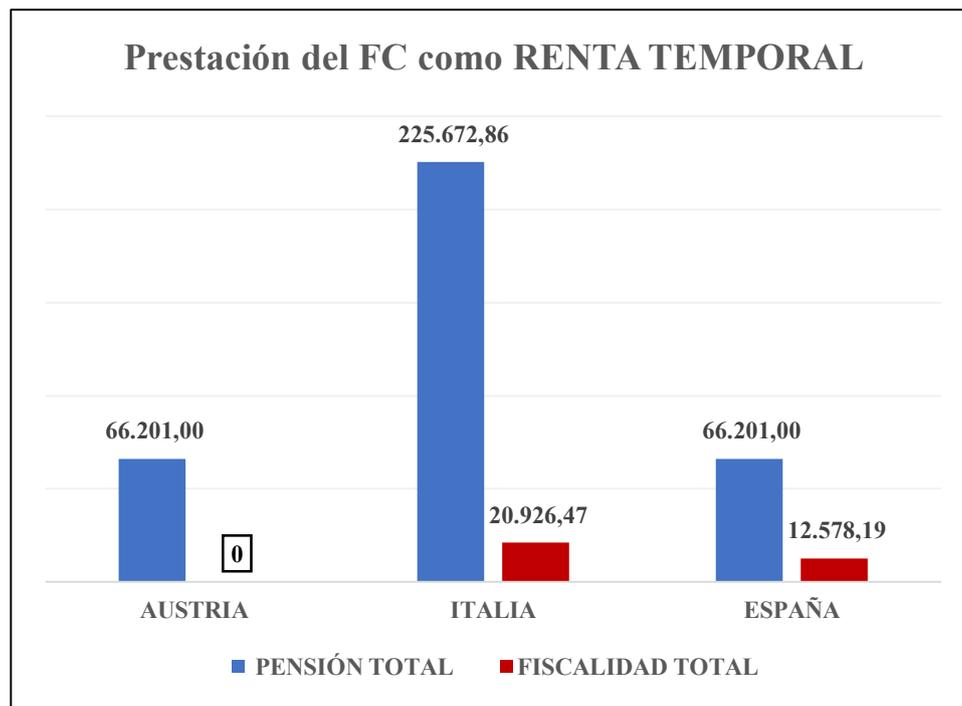


Ilustración 5

Lo más destacable, además de la increíble diferencia entre las prestaciones de los distintos sistemas, es la exención fiscal de la que goza el fondo si es rescatado en forma de renta en Austria. Por otro lado, en Italia la fiscalidad del TFR es idéntica al de los Fondos de Pensiones, que en Italia consiste en que sólo tributa el 87,5% de la prestación (bonificación del 12,5%) y el tipo de gravamen es el 11%, lo que permite que, pese a los grandes rendimientos, no exista una gran carga fiscal. El caso español también es curioso, puesto que, a diferencia de los Fondos de Pensiones, el diseño del Grupo de Expertos establece que la tributación estará dividida en dos: las aportaciones (que tributarán como rendimientos del trabajo al tipo que corresponda) y los rendimientos, que como novedad tributarán como rendimientos de capital mobiliario.

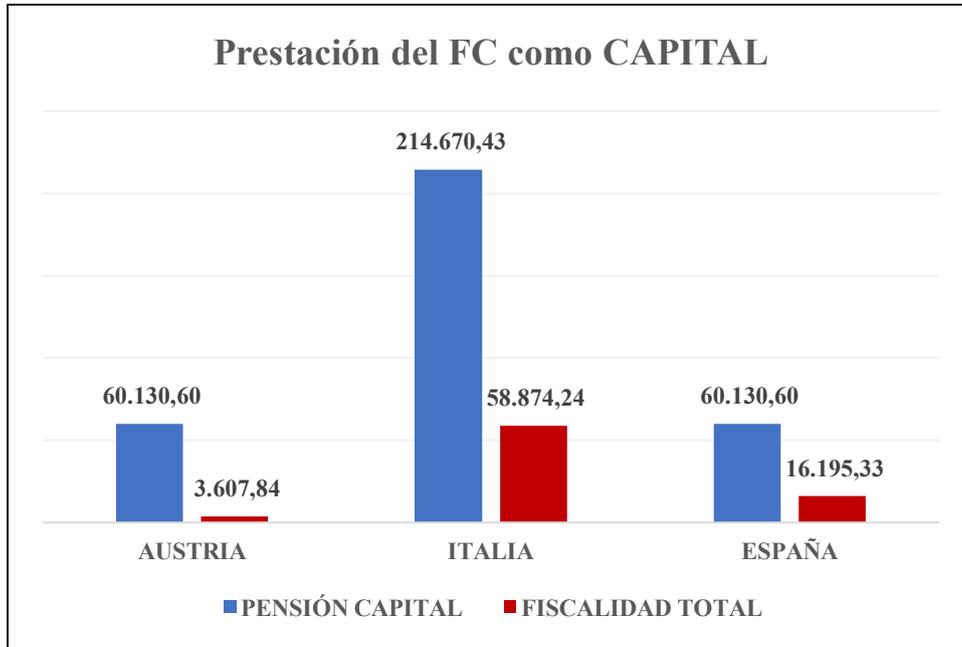


Ilustración 6

En la tabla 6, sobre el rescate de las prestaciones en forma de capital se ve reflejado, como precisamente los legisladores quieren evitar que los rescates se realicen de esta forma, puesto que se entiende que no cumple la función de complementar las pensiones de la misma forma que las rentas. En Austria se pasa de la exención total, a una carga fiscal del 6% (reducida en todo caso) y en Italia, dónde solo se permite rescatar en forma de capital el 50% del Fondo, que además cotizará como rendimiento de trabajo (41%) en vez de como ahorro (11%).

En la Ilustración 7 podemos ver los rendimientos y la fiscalidad total de los 3 sistemas.

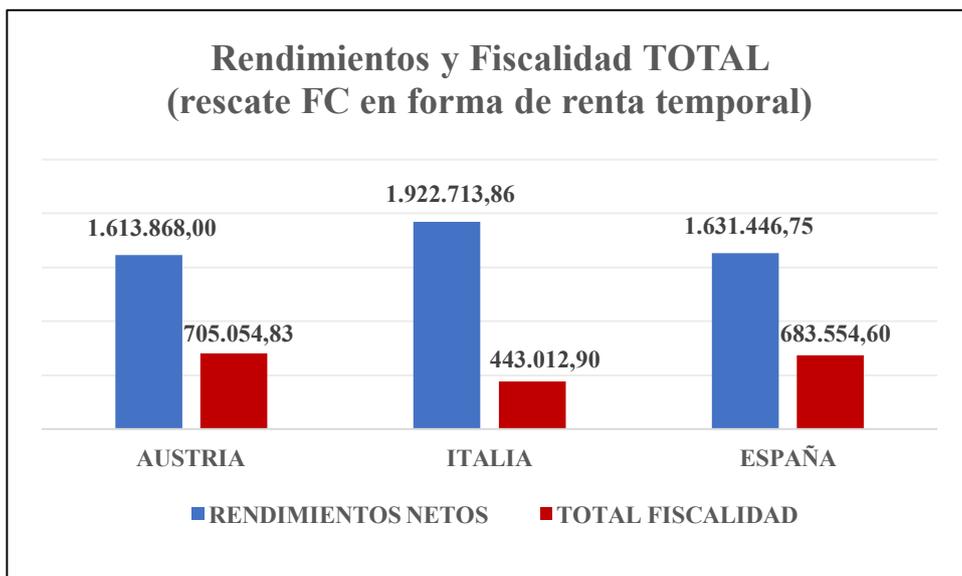


Ilustración 7

VII. CONCLUSIONES

Llegamos al momento de las conclusiones, y creemos que la mejor forma de hacerlo es siguiendo el orden de desarrollo del trabajo.

En primer lugar, queda claro que España, aunque de forma tardía, ha desarrollado un completo sistema de pensiones, que, aunque en la actualidad es dependiente del sistema público, permite garantizar la sostenibilidad, suficiencia y calidad de las pensiones.

No obstante, el envejecimiento de la población, provocado por los factores estudiados, está provocando que el sistema se tambalee. Hoy hay una persona activa por cada cuatro pensionistas; dentro de 30 años, habrá dos personas en edad de trabajar por cada dos pensionistas. Esto lógicamente hará que disminuya la tasa de reemplazo de la pensión de la Seguridad Social respecto al último salario, que en la actualidad puede considerarse como suficiente, pero que dentro de unas décadas será insuficiente y para garantizar una jubilación digna será necesario haber complementado la pensión con algún sistema de previsión complementaria.

Ante esta situación, el Gobierno llevó a cabo una serie de reformas paramétricas sobre las pensiones en otoño de 2012, pero estas, aunque han garantizado la viabilidad del sistema a corto y medio plazo, no han conseguido garantizar la sostenibilidad, suficiencia y calidad de las pensiones a largo plazo como inicialmente se pretendía. La situación es especialmente preocupante puesto que no parece que se vayan a realizar reformas estructurales en el sistema público de pensiones como las llevadas a cabo en Suecia o en Italia.

Esta situación nos va a obligar en el futuro, con mayor fuerza si cabe, a complementar las pensiones con algún tipo de sistema complementario. Si hoy los sistemas complementarios suponen entre el 10 y el 20% de las pensiones medias de jubilación, no es de extrañar que en apenas dos décadas estos importes se dupliquen.

Esta situación puede ser especialmente crítica si sólo una parte de la población contrata este tipo de pensiones, porque o bien se crearán grandes diferencias sociales, o bien las

personas ahorradoras y que han actuado con responsabilidad deberán financiar los complementos de las pensiones de las que no han actuado responsablemente.

Pese a las políticas que favorecen la contratación de estos sistemas de protección social, mayormente mediante incentivos fiscales, en la actualidad sólo la mitad de los trabajadores tienen un sistema complementario de previsión social. Esto va a obligar a plantear medidas como la adhesión obligatoria o la adhesión automática, a sistemas de ahorro complementarios, pero incluso con subvenciones estatales, esto puede ser políticamente difícil.

Este aparente callejón sin salida provocado por la necesidad de extender la cobertura de los sistemas de protección complementarios y la falta de voluntad política o social de tomar las medidas necesarias para adoptarlos, puede ser revertido con un instrumento planteado en España en 2010 pero que parece condenado al ostracismo: El Fondo de Capitalización a favor de los Trabajadores.

Este Fondo, en realidad ideado como una posible solución al dualismo contractual que impera en España (contratos indefinidos y temporales), consiste en que el empresario aportará mensualmente un porcentaje del salario a un fondo titularidad del trabajador en concepto de bonus de permanencia, de tal forma que se rebaje la brecha indemnizatoria existente entre los despidos de trabajadores indefinidos y el de los temporales, puesto que las aportaciones se realizarán a todos los trabajadores y reducirán proporcionalmente a las rentas aportadas, la indemnización por despido.

De esta forma los trabajadores no tendrán que soportar los costes salariales de los despidos de otros trabajadores y podrán utilizar esas aportaciones para complementar sus rentas una vez dejen de trabajar. El sistema prioriza precisamente el rescate en el momento de la jubilación (en forma de renta), para que sirva como un nuevo pilar del sistema de pensiones. Con el fondo, estaríamos obligando a la práctica totalidad de los trabajadores a complementar sus pensiones. Evidentemente este sistema no es perfecto, y pese a todo puede suceder que la cobertura desaparezca o sea insuficiente, sobre todo con los trabajadores que sean despedidos con mayor frecuencia.

En último lugar, con las simulaciones, hemos podido comprobar que siempre nos aportará más rendimientos y menor carga fiscal aportar a un sistema de previsión complementaria que no hacerlo. Hemos comprobado como a cambio de una menor liquidez, los sistemas de ahorro-previsión finalistas son los que mejores rendimientos generan y como el modelo de Fondo de Capitalización planteado por el Grupo de Expertos, sería la mejor fórmula para el ahorro si estuviera así establecido. Por otro lado, las simulaciones de los Fondos de Capitalización austriaco e italiano, nos han demostrado que no es preciso aportar grandes cantidades de dinero para poder mejorar sustancialmente las pensiones puesto que las exenciones austriacas permiten que el ahorro mejore sustancialmente y que podamos conseguir pensiones sostenibles, suficientes y de calidad. Siempre se podrá conseguir esto mediante mayores aportaciones a los Fondos de Capitalización, pero con mayores costes empresariales, que a la larga pueden ser perjudiciales.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Legislación

Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias.

Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE-A-2011-13242)

Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Real Decreto-ley 16/2011, de 14 de octubre, por el que se crea el Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 16/2013, de 29 de octubre, por la que se establecen determinadas medidas en materia de fiscalidad medioambiental y se adoptan otras medidas tributarias y financieras.

Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 21 de diciembre de 2013, núm. 305.

Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido

de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias.

Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, y el Real Decreto 764/2010, de 11 de junio, por el que se desarrolla la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados en materia de información estadístico-contable y del negocio, y de competencia profesional.

Obras doctrinales

- ACEVES DEL BARRIO, F., y M^a D. SÁNCHEZ GUILLÉN. «Previsión social. Efectos Tributarios de las diferentes modalidades de previsión en sede de la empresa y en sede de los trabajadores. Legislación del Impuesto sobre Sociedades.» *Instituto de Estudios Fiscales, Cuadernos de Formación*, nº 08 (2006): 5-14.
- ALEMÁN PÁEZ, F. «Fondos de capitalización e indemnizaciones por despido: una aproximación teórica y valorativa.» *Aranzadi Social*, nº 06-11 (2011): 111-141.
- ALONSO FERNÁNDEZ, J.J., y B. ROSADO CEBRIÁN. «Los sistemas de previsión social complementaria y la Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en 2014: ¿Mejorando la fiscalidad y la equidad?;» *Economía Española y Protección Social*, nº VIII (2016): 5-39.
- ANEIROS PEREIRA, J. «Los Planes de Pensiones de Empleo en la Ley 35/2006 de IRPF.» *Crónica Tributaria*, nº 126 (2008): 55-85.
- ANIDO CRESPO, M., M. MAREQUE ÁLVAREZ-SANTULLANO, y F. LÓPEZ CORRALES. ««El Fondo de Reserva de la Seguridad Social y su papel en la sostenibilidad del sistema de pensiones», CIRIEC-España, .» *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, , nº 80 (2014): 187-218 .
- AYUSO, J., J. F. JIMENO, y E. VILLANUEVA. «The effects of the introduction of tax incentives on retirement savings.» *Revista Documentos de Trabajo: Banco de España*, nº 724 (2007): 3-49.

- CESE. *Libro Blanco — Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*. Dictamen, Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea, 2012.
- COMISIÓN EUROPEA. *Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*. Economic and Financial Affairs, Bruselas: EUROPEAN ECONOMY, 2009, 456.
- COMISIÓN EUROPEA. *The 2015 Ageing Report Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*. Economic and Financial Affairs, Bruselas: EUROPEAN ECONOMY, 2015.
- CONDE-RUIZ, J, F. FELGUEROSO, y J.I. GARCÍA-PÉREZ. «El Fondo de Capitalización a la Austriaca: costes y beneficios de su implantación en España.» *Moneda y Crédito* (Fedea), nº 233 (2011): 7-43.
- CONGRESO DE LOS DIPUTADOS. «Informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse». *Boletín Oficial de las Cortes Generales.*» *Boletín Oficial de las Cortes Generales* , nº 134 (abril 1995).
- CRUZ PEÑA, J. «Ocho de cada diez fondos de pensiones no cubrieron el coste de la vida en España, .» *El Confidencial*, 2017 de Febrero de 2017.
- DGOSS. *Demografía, inmigración y viabilidad del sistema de pensiones. Análisis y proyecciones*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2009, 81.
- DGSFP. «Informe estadístico de instrumentos de previsión social complementaria 2011.» Ministerio de Economía y Competitividad, Madrid, 2011, 116.
- DGSFP. *Planes y fondos de pensioes: Informe estadístico 2009*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda, 2009.
- DOMÍNGUEZ BARRERO, F., y J. LÓPEZ LABORDA. «¿Por qué ahorra la gente en planes de pensiones individuales?» *Revista Papeles de trabajo: Serie economía*, nº 27 (2004): 3-47.
- GÓMEZ, V. «¿Es posible trasladar a España el modelo de despido austriaco?» *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2010: 1619-1624.
- GÓNZALEZ DE FRUTOS, P., J. LÓPEZ GANDÍA, A. NADAL BELDA, J.I. PÉREZ INFANTE, E. RODRÍGUEZ VERA, y S. M. RUESGA BENITO. *Informe del Grupo de Expertos sobre el Fondo de Capitalización para los trabajadores*. Informe Delegado, Madrid: MTIN, 2011.
- GARCÍA GÓMEZ, A., y I. JIMÉNEZ COMPAIRED. «Aspectos jurídicos de la fiscalidad de los seguros de vida.» En *Estudio sobre el sector asegurador en*

- España*, de P. Blanco Morales, 307-332. Madrid: Fundación de Estudios Financieros, 2010.
- GARCÍA VAQUERO, V. «Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España: Desarrollos Recientes.» *Boletín económico - Banco de España*, nº 3 (2010): 71-82.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. «EL Fondo de Capitalización del Despido y su incidencia en el Sistema de Pensiones.» *Temas Laborales*, nº 112 (2011): 337-364.
- Gobierno de Nueva Zelanda. *KiwiSaver (Poua he Oranga) Retirement saving made easy*. 2017. <http://www.kiwisaver.govt.nz/> (último acceso: 15 de Abril de 2017).
- GOBIERNO DEL PAÍS VASCO. *Manual de previsión social complementaria*. Vitoria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2008.
- GORELLI HERNANDEZ, J., M. VILCHEZ PORRAS, M. ALVAREZ ALCOLEA, A. L. DE VAL TENA, y M. GUTIERREZ PEREZ. *Lecciones de seguridad social*. Madrid: Tecnos, 2015.
- GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, M., y R.J. PALOMO ZURDO. «Lo esencial de los Planes de pensiones.» *Expansión Finanzas*, 2010: 1-9.
- HOFER, H. «La reforma de la Ley sobre indemnización por despido en Austria.» *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 12 (2010): 1433-1445.
- INVERCO. *La Fiscalidad del ahorro en Europa*. Madrid: Fundación Inverco, 2005.
- JOULFAIAN, D., y D. RICHARDSON. ««Who Takes Advantages of Tax Deferred Saving Programs? Evidence from Federal Income Tax Data», » *National Tax Journal* LIV, nº 3 (2001): 669-688.
- LÓPEZ DÍAZ, A. *Fiscalidad y previsión social. Planes de pensiones y otras operaciones de seguro en la imposición personal sobre la renta (Ley 35/2006)*. Madrid: Marcial Pons, 2009.
- LEFEBVRE-EL DERECHO. *Memento Fiscal*. Madrid: Lefebvre-El Derecho, 2017.
- . *Memento Social*. Madrid: Lefebvre, 2017.
- MÜLLER, J. «¿Quién amenaza el modelo chileno de pensiones? » *El Español*, 3 de Agosto de 2016.
- MARTÍNEZ-ALDAMA HERVÁS, A. «Sistemas de Pensiones: Experiencia internacional.» En *Pensiones: una reforma medular : reinventar la Seguridad*

- Social para impulsar el bienestar y el crecimiento*, de J.A. (Coord) Herce, 157-174. Madrid: Fundación de Estudios Financieros, 2013.
- MERCADER UGUINA, J., y P. GIMENO DÍAZ DE ATAURI. «La capitalización de la prestación por desempleo.» *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 89 (2010): 157-193.
- MESA-LAGO, C. «Reformas estructurales y Re-reformas de pensiones, y sus efectos en el bienestar social: El caso de Chile.» *Política y Sociedad* LII, nº 3 (2012): 719-739.
- MINGORANCE-ARNÁIZ, A.C., y R. PAMPILLÓN OLMEDO. «Mitos y realidades del mercado de trabajo español.» *Estudios de Economía Aplicada*, nº 33-1 (2015): 223-258.
- MOLERO MANGLANO, C., M^a. J. LOPEZ ALVAREZ, A. MATORRAS DIAZ-CANEJA, y J. M. SANCHEZ CERVERA. *Manual de derecho del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.
- MUGURUZA OLARAN, C. «Sistema de Previsión Social Complementaria: Aspectos legales y fiscales.» *Gaceta Tributaria del País Vasco*, nº 50 (2015): 123-154.
- NAVARRO MENDIZABAL, I. A. *Derecho de obligaciones y contratos*. Pamplona: Civitas, 2013.
- OCDE. *Gross pension replacement rates 2014* . 1 de Junio de 2015. <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm> (último acceso: 2 de Abril de 2017).
- OECD DATA. «Gross pension replacement rates.» 1 de junio de 2015. <https://data.oecd.org/pension/gross-pension-replacement-rates.htm> (último acceso: 12 de abril de 2017).
- OPTIMA . *II Estudio De Hábitos De Planificación Financiera en España. Datos, cifras y conclusiones de nuestra realidad* . (2015) , Madrid: Optima, 2015.
- PÉREZ ROYO, F. (Dir), F. GARCÍA BERRO, I. PÉREZ ROYO, F. ESCRIBANO, A. CUBERO TRUYO, y F. M. CARRASCO GONZÁLEZ. *Curso de derecho tributario: Parte especial*. Madrid: Tecnos, 2015.
- PÉREZ ROYO, F. *Derecho financiero y tributario: Parte general*. Navarra: Aranzadi, 2014.
- Preahorro. *Las siete cosas que nadie te cuenta sobre los planes de pensiones*. 13 de Noviembre de 2015. Las siete cosas que nadie te cuenta sobre los planes de pensiones (último acceso: 15 de Abril de 2017).

- PwC. *Por un sistema de pensiones sostenible e inteligente*. Madrid: Price Waterhouse Coopers, 2010, 40.
- RAMÓN DANGLA, R. «La Reforma Laboral de 2010 y sus efectos económicos sobre El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) .» *Revista de Economía Crítica*, nº 12 (2011): 82-103.
- SEGURIDAD SOCIAL. «Estadísticas, Presupuestos y Estudios.» *MEySS*. 1 de abril de 2017. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Series_de_Pensiones_en_vigor_y_Pensionistas/index.htm (último acceso: 10 de abril de 2017).
- VALERO, D. «Perspectivas del sistema público de pensiones y el papel de la previsión complementaria.» *Ekonomiaz*, nº 84 (2014): 42-65.
- VALERO, M. *1,99 billones de euros de ahorro financiero de los hogares*. 21 de Mayo de 2015. http://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/05/20/finanzas_personales/1432138684_963856.html (último acceso: 12 de Abril de 2017).
- VIAÑA, D. «El Banco de España recomienda elevar la edad de jubilación y completar las pensiones con planes privados.» *El Mundo*, 2017 de Febrero de 2017.
- YERMO, J. «Las políticas públicas para promover la previsión social complementaria.» *Ekonomiaz* , nº 85 (2014): 146-167.
- ZUBIRI ORIA, I. «La capitalización del sistema de pensiones: ¿es la solución o el problema?» *Hacienda Pública Española*, nº 1 (2000): 69-99.
- ZUBIRI ORIA, I. «Las pensiones en España: Situación y Alternativa de Reforma» *Papeles de Economía española*,» nº 147 (2016.): 167-187.

I. ANEXOS

ANEXO I

SIMULACIÓN 1

Renta neta de un trabajador que tienes unos rendimientos del trabajo de 60.000 euros y aporta 6.000 euros a un plan de pensiones o sistema de previsión complementario similar (ahorro-previsión pensión). El trabajador trabaja hasta los 65 años y cotiza 35 años.

Consideraciones

- Se entiende que la normativa fiscal es invariable desde el momento de la primera aportación.
- Se incrementa un 3% el salario bruto anual cada año.
- No se tienen en cuenta otras variables económicas como el IPC.
- Se aplica la pensión calculada según la normativa vigente (30.804 euros) y se incrementa el mínimo legal obligatorio (0,25%).
- El fondo de pensiones tiene una rentabilidad constante del 1%.
- No se aplica ningún mínimo ni personal ni por descendientes ni ascendientes.

Contenido

- Tabla I.1. Rendimientos durante la vida laboral activa
- Tabla I.2. Rendimientos durante la jubilación.
- Tabla I.3. Renta neta y fiscalidad

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

VIDA ACTIVA CON APORTACIONES A FONDOS DE PENSIONES (TABLA 1)

AÑO	Rendimientos del trabajo	Incrementos salariales	Aportación fondo	Base Imponible	Cuota integra	Resto base	Resto base x tipo aplicable	Cuota liquida	Renta neta	Total aportaciones fondo	Rent.	Rentabilidad total
2016	60.000	100,30%	6.000	54.000	8.725,50	18.800,00	6.956,00	15.681,50	38.319	6.000	101%	6.060,00
2017	60.180	100,30%	6.000	54.180	8.725,50	18.980,00	7.022,60	15.748,10	38.432	12.000	101%	12.180,60
2018	60.361	100,30%	6.000	54.361	8.725,50	19.160,54	7.089,40	15.814,90	38.546	18.000	101%	18.362,41
2019	60.542	100,30%	6.000	54.542	8.725,50	19.341,62	7.156,40	15.881,90	38.660	24.000	101%	24.606,03
2020	60.723	100,30%	6.000	54.723	8.725,50	19.523,25	7.223,60	15.949,10	38.774	30.000	101%	30.912,09
2021	60.905	100,30%	6.000	54.905	8.725,50	19.705,42	7.291,00	16.016,50	38.889	36.000	101%	37.281,21
2022	61.088	100,30%	6.000	55.088	8.725,50	19.888,13	7.358,61	16.084,11	39.004	42.000	101%	43.714,02
2023	61.271	100,30%	6.000	55.271	8.725,50	20.071,40	7.426,42	16.151,92	39.119	48.000	101%	50.211,16
2024	61.455	100,30%	6.000	55.455	8.725,50	20.255,21	7.494,43	16.219,93	39.235	54.000	101%	56.773,28
2025	61.640	100,30%	6.000	55.640	8.725,50	20.439,58	7.562,64	16.288,14	39.351	60.000	101%	63.401,01
2026	61.824	100,30%	6.000	55.824	8.725,50	20.624,50	7.631,06	16.356,56	39.468	66.000	101%	70.095,02
2027	62.010	100,30%	6.000	56.010	8.725,50	20.809,97	7.699,69	16.425,19	39.585	72.000	101%	76.855,97
2028	62.196	100,30%	6.000	56.196	8.725,50	20.996,00	7.768,52	16.494,02	39.702	78.000	101%	83.684,53
2029	62.383	100,30%	6.000	56.383	8.725,50	21.182,59	7.837,56	16.563,06	39.820	84.000	101%	90.581,37
2030	62.570	100,30%	6.000	56.570	8.725,50	21.369,73	7.906,80	16.632,30	39.937	90.000	101%	97.547,19
2031	62.757	100,30%	6.000	56.757	8.725,50	21.557,44	7.976,25	16.701,75	40.056	96.000	101%	104.582,66
2032	62.946	100,30%	6.000	56.946	8.725,50	21.745,72	8.045,91	16.771,41	40.174	102.000	101%	111.688,49
2033	63.135	100,30%	6.000	57.135	8.725,50	21.934,55	8.115,78	16.841,28	40.293	108.000	101%	118.865,37
2034	63.324	100,30%	6.000	57.324	8.725,50	22.123,96	8.185,86	16.911,36	40.413	114.000	101%	126.114,02
2035	63.514	100,30%	6.000	57.514	8.725,50	22.313,93	8.256,15	16.981,65	40.532	120.000	101%	133.435,16
2036	63.704	100,30%	6.000	57.704	8.725,50	22.504,47	8.326,65	17.052,15	40.652	126.000	101%	140.829,52
2037	63.896	100,30%	6.000	57.896	8.725,50	22.695,58	8.397,37	17.122,87	40.773	132.000	101%	148.297,81
2038	64.087	100,30%	6.000	58.087	8.725,50	22.887,27	8.468,29	17.193,79	40.893	138.000	101%	155.840,79
2039	64.280	100,30%	6.000	58.280	8.725,50	23.079,53	8.539,43	17.264,93	41.015	144.000	101%	163.459,20
2040	64.472	100,30%	6.000	58.472	8.725,50	23.272,37	8.610,78	17.336,28	41.136	150.000	101%	171.153,79

JAIME RUBIO ALFARO

2041	64.666	100,30%	6.000	58.666	8.725,50	23.465,79	8.682,34	17.407,84	41.258	156.000	101%	178.925,33
2042	64.860	100,30%	6.000	58.860	8.725,50	23.659,79	8.754,12	17.479,62	41.380	162.000	101%	186.774,58
2043	65.054	100,30%	6.000	59.054	8.725,50	23.854,36	8.826,12	17.551,62	41.503	168.000	101%	194.702,33
2044	65.250	100,30%	6.000	59.250	8.725,50	24.049,53	8.898,33	17.623,83	41.626	174.000	101%	202.709,35
2045	65.445	100,30%	6.000	59.445	8.725,50	24.245,28	8.970,75	17.696,25	41.749	180.000	101%	210.796,44
2046	65.642	100,30%	6.000	59.642	8.725,50	24.441,61	9.043,40	17.768,90	41.873	186.000	101%	218.964,41
2047	65.839	100,30%	6.000	59.839	8.725,50	24.638,54	9.116,26	17.841,76	41.997	192.000	101%	227.214,05
2048	66.036	100,30%	6.000	60.036	17.901,50	36,05	16,22	17.917,72	42.135	198.000	101%	235.546,19
2049	66.234	100,30%	6.000	60.234	17.901,50	234,16	105,37	18.006,87	42.333	204.000	101%	243.961,65
2050	66.433	100,30%	6.000	60.433	17.901,50	432,86	194,79	18.096,29	42.531	210.000	101%	252.461,27
2051	66.632	100,30%	6.000	60.632	17.901,50	632,16	284,47	18.185,97	42.731	216.000	101%	261.045,88
TOTAL	2.277.353							608.061,39	1.453.892			261.045,88

TOTAL PATRIMONIO	1.453.892	TOTAL FISCALIDAD	608.061,39
(TOTAL APORTADO AL FP)		216.000	

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

JUBILACIÓN CON Fondo de Pensiones (TABLA I.2)

AÑO	Pensión de jubilación	% de revalor.	Acumulado Fondo	Prestación fondo	Base Imponible	Cuota íntegra	Resto base	Resto base x tipo aplicable	Cuota líquida	Renta neta
2051	30.804	100,25%	261.046	13.052	43.856,29	8.725,50	8.656,29	3.202,83	11.928	31.928
2052	30.881	100,25%	248.242	13.065	43.946,36	8.725,50	8.746,36	3.236,15	11.962	31.985
2053	30.958	100,25%	235.411	13.078	44.036,62	8.725,50	8.836,62	3.269,55	11.995	32.042
2054	31.036	100,25%	222.555	13.091	44.127,10	8.725,50	8.927,10	3.303,03	12.029	32.099
2055	31.113	100,25%	209.673	13.105	44.217,78	8.725,50	9.017,78	3.336,58	12.062	32.156
2056	31.191	100,25%	196.765	13.118	44.308,67	8.725,50	9.108,67	3.370,21	12.096	32.213
2057	31.269	100,25%	183.831	13.131	44.399,76	8.725,50	9.199,76	3.403,91	12.129	32.270
2058	31.347	100,25%	170.871	13.144	44.491,06	8.725,50	9.291,06	3.437,69	12.163	32.328
2059	31.425	100,25%	157.885	13.157	44.582,58	8.725,50	9.382,58	3.471,55	12.197	32.386
2060	31.504	100,25%	144.873	13.170	44.674,30	8.725,50	9.474,30	3.505,49	12.231	32.443
2061	31.583	100,25%	131.834	13.183	44.766,23	8.725,50	9.566,23	3.539,50	12.265	32.501
2062	31.662	100,25%	118.769	13.197	44.858,37	8.725,50	9.658,37	3.573,60	12.299	32.559
2063	31.741	100,25%	105.678	13.210	44.950,72	8.725,50	9.750,72	3.607,77	12.333	32.617
2064	31.820	100,25%	92.561	13.223	45.043,28	8.725,50	9.843,28	3.642,01	12.368	32.676
2065	31.900	100,25%	79.417	13.236	45.136,05	8.725,50	9.936,05	3.676,34	12.402	32.734
2066	31.980	100,25%	66.247	13.249	45.229,04	8.725,50	10.029,04	3.710,75	12.436	32.793
2067	32.060	100,25%	53.051	13.263	45.322,24	8.725,50	10.122,24	3.745,23	12.471	32.852
2068	32.140	100,25%	39.828	13.276	45.415,65	8.725,50	10.215,65	3.779,79	12.505	32.910
2069	32.220	100,25%	26.578	13.289	45.509,28	8.725,50	10.309,28	3.814,43	12.540	32.969
2070	32.301	100,25%	13.303	13.303	45.603,12	8.725,50	10.403,12	3.849,15	12.575	33.028
2071	32.381	100,25%	0	0	32.381,33	4.225,50	12.181,33	3.654,40	7.880	24.501
									252.865	673.990

RENTA NETA Y FISCALIDAD TOTAL (TABLA I.3)

RENTA JUBILACIÓN NETA TOTAL	673.990
----------------------------------------	----------------

RENTA NETA RENDIMIENTOS DEL TRABAJO TOTAL	1.453.892
----------------------------------------------------------	------------------

RENTA TOTAL TRABAJO + JUBILACIÓN	2.127.882,72
-------------------------------------------------	---------------------

FISCALIDAD TOTAL	860.926,85
-----------------------------	-------------------

ANEXO II

SIMULACIÓN 2

Renta neta de un trabajador que tienes unos rendimientos del trabajo de 60.000 euros y NO aporta a ningún régimen de previsión complementaria. El trabajador trabaja hasta los 65 años y cotiza 35 años.

Consideraciones

- Se entiende que la normativa fiscal es invariable desde el momento de la primera aportación.
- Se incrementa un 3% el salario bruto anual cada año.
- No se tienen en cuenta otras variables económicas como el IPC.
- Se aplica la pensión calculada según la normativa vigente (30.804 euros) y se incrementa el mínimo legal obligatorio (0,25%).
- No se aplica ningún mínimo ni personal ni por descendientes ni ascendientes.

Contenido

- Tabla II.1. Rendimientos durante la vida laboral activa
- Tabla III.2. Rendimientos durante la jubilación
- Tabla II.3. Renta neta y fiscalidad

Vida activa SIN aportaciones a fondos de pensiones (TABLA II.1)												
AÑO	Rendimientos del trabajo	Incrementos salariales	Aportación fondo	Base Imponible	Cuota integra	Resto base	Resto base x tipo aplicable	Cuota liquida	Renta neta	Total aportaciones fondo	Rentabilidad	Rentabilidad total
2016	60.000	100,30%	0	60.000	17.901,50	-	-	17.901,50	42.099	0	101%	-
2017	60.180	100,30%	0	60.180	17.901,50	180,00	81,00	17.982,50	42.198	0	101%	-
2018	60.361	100,30%	0	60.361	17.901,50	361,00	162,45	18.063,95	42.297	0	101%	-
2019	60.542	100,30%	0	60.542	17.901,50	542,00	243,90	18.145,40	42.397	0	101%	-
2020	60.723	100,30%	0	60.723	17.901,50	723,00	325,35	18.226,85	42.496	0	101%	-
2021	60.905	100,30%	0	60.905	17.901,50	905,00	407,25	18.308,75	42.596	0	101%	-
2022	61.088	100,30%	0	61.088	17.901,50	1.088,00	489,60	18.391,10	42.697	0	101%	-
2023	61.271	100,30%	0	61.271	17.901,50	1.271,00	571,95	18.473,45	42.798	0	101%	-
2024	61.455	100,30%	0	61.455	17.901,50	1.455,00	654,75	18.556,25	42.899	0	101%	-
2025	61.640	100,30%	0	61.640	17.901,50	1.640,00	738,00	18.639,50	43.001	0	101%	-
2026	61.824	100,30%	0	61.824	17.901,50	1.824,00	820,80	18.722,30	43.102	0	101%	-
2027	62.010	100,30%	0	62.010	17.901,50	2.010,00	904,50	18.806,00	43.204	0	101%	-
2028	62.196	100,30%	0	62.196	17.901,50	2.196,00	988,20	18.889,70	43.306	0	101%	-
2029	62.383	100,30%	0	62.383	17.901,50	2.383,00	1.072,35	18.973,85	43.409	0	101%	-
2030	62.570	100,30%	0	62.570	17.901,50	2.570,00	1.156,50	19.058,00	43.512	0	101%	-
2031	62.757	100,30%	0	62.757	17.901,50	2.757,00	1.240,65	19.142,15	43.615	0	101%	-
2032	62.946	100,30%	0	62.946	17.901,50	2.946,00	1.325,70	19.227,20	43.719	0	101%	-
2033	63.135	100,30%	0	63.135	17.901,50	3.135,00	1.410,75	19.312,25	43.823	0	101%	-
2034	63.324	100,30%	0	63.324	17.901,50	3.324,00	1.495,80	19.397,30	43.927	0	101%	-
2035	63.514	100,30%	0	63.514	17.901,50	3.514,00	1.581,30	19.482,80	44.031	0	101%	-
2036	63.704	100,30%	0	63.704	17.901,50	3.704,00	1.666,80	19.568,30	44.136	0	101%	-
2037	63.896	100,30%	0	63.896	17.901,50	3.896,00	1.753,20	19.654,70	44.241	0	101%	-
2038	64.087	100,30%	0	64.087	17.901,50	4.087,00	1.839,15	19.740,65	44.346	0	101%	-
2039	64.280	100,30%	0	64.280	17.901,50	4.280,00	1.926,00	19.827,50	44.453	0	101%	-

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

2040	64.472	100,30%	0	64.472	17.901,50	4.472,00	2.012,40	19.913,90	44.558	0	101%	-
2041	64.666	100,30%	0	64.666	17.901,50	4.666,00	2.099,70	20.001,20	44.665	0	101%	-
2042	64.860	100,30%	0	64.860	17.901,50	4.860,00	2.187,00	20.088,50	44.772	0	101%	-
2043	65.054	100,30%	0	65.054	17.901,50	5.054,00	2.274,30	20.175,80	44.878	0	101%	-
2044	65.250	100,30%	0	65.250	17.901,50	5.250,00	2.362,50	20.264,00	44.986	0	101%	-
2045	65.445	100,30%	0	65.445	17.901,50	5.445,00	2.450,25	20.351,75	45.093	0	101%	-
2046	65.642	100,30%	0	65.642	17.901,50	5.642,00	2.538,90	20.440,40	45.202	0	101%	-
2047	65.839	100,30%	0	65.839	17.901,50	5.839,00	2.627,55	20.529,05	45.310	0	101%	-
2048	66.036	100,30%	0	66.036	17.901,50	6.036,00	2.716,20	20.617,70	45.418	0	101%	-
2049	66.234	100,30%	0	66.234	17.901,50	6.234,00	2.805,30	20.706,80	45.527	0	101%	-
2050	66.433	100,30%	0	66.433	17.901,50	6.433,00	2.894,85	20.796,35	45.637	0	101%	-
2051	66.632	100,30%	0	66.632	17.901,50	6.632,00	2.984,40	20.885,90	45.746	0	101%	-
TOTAL	2.277.353							697.263,30	1.580.091			0,00

TOTAL PATRIMONIO	1.580.091	FISCALIDAD TOTAL	697.263,30
(TOTAL APORTADO AL FP)	0		
TOTAL ACUMULADO + RENTABILIDAD FP	0,00		

JAIME RUBIO ALFARO

JUBILACIÓN SIN aportaciones a fondos de pensiones (TABLA II.2)

AÑO	Pensión de jubilacion	% mínimo de revalor.	Acum. Fondo	Prest. Fondo	Base Imponible	Cuota integra	Resto base	Resto base x tipo aplicable	CUOTA LÍQUIDA	Renta neta
2051	30.804	100,25%	0,00	0	30.804	4.226	10.604	3.923,48	8.148,98	22.655
2052	30.881	100,25%	0,00	0	30.881	4.226	10.681	3.951,97	8.177,47	22.704
2053	30.958	100,25%	0,00	0	30.958	4.226	10.758	3.980,54	8.206,04	22.752
2054	31.036	100,25%	0,00	0	31.036	4.226	10.836	4.009,17	8.234,67	22.801
2055	31.113	100,25%	0,00	0	31.113	4.226	10.913	4.037,88	8.263,38	22.850
2056	31.191	100,25%	0,00	0	31.191	4.226	10.991	4.066,66	8.292,16	22.899
2057	31.269	100,25%	0,00	0	31.269	4.226	11.069	4.095,51	8.321,01	22.948
2058	31.347	100,25%	0,00	0	31.347	4.226	11.147	4.124,44	8.349,94	22.997
2059	31.425	100,25%	0,00	0	31.425	4.226	11.225	4.153,43	8.378,93	23.047
2060	31.504	100,25%	0,00	0	31.504	4.226	11.304	4.182,50	8.408,00	23.096
2061	31.583	100,25%	0,00	0	31.583	4.226	11.383	4.211,64	8.437,14	23.146
2062	31.662	100,25%	0,00	0	31.662	4.226	11.462	4.240,86	8.466,36	23.195
2063	31.741	100,25%	0,00	0	31.741	4.226	11.541	4.270,15	8.495,65	23.245
2064	31.820	100,25%	0,00	0	31.820	4.226	11.620	4.299,51	8.525,01	23.295
2065	31.900	100,25%	0,00	0	31.900	4.226	11.700	4.328,94	8.554,44	23.345
2066	31.980	100,25%	0,00	0	31.980	4.226	11.780	4.358,45	8.583,95	23.396
2067	32.060	100,25%	0,00	0	32.060	4.226	11.860	4.388,03	8.613,53	23.446
2068	32.140	100,25%	0,00	0	32.140	4.226	11.940	4.417,68	8.643,18	23.497
2069	32.220	100,25%	0,00	0	32.220	4.226	12.020	4.447,41	8.672,91	23.547
2070	32.301	100,25%	0,00	0	32.301	4.226	12.101	4.477,22	8.702,72	23.598
2071	32.381	100,25%	0,00	0	32.381	4.226	12.181	3.654,40	7.879,90	24.501
									176.355,38	486.960

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

RENTA NETA Y FISCALIDAD TOTAL (TABLA II.3)

RENTA JUBILACIÓN NETA TOTAL	486.960
--------------------------------	---------

RENTA NETA RENDIMIENTOS DEL TRABAJO TOTAL	1.580.091
----------------------------------------------	-----------

RENTA TOTAL	2.067.050,38
-------------	--------------

FISCALIDAD TOTAL	873.618,68
---------------------	------------

ANEXO III

SIMULACIÓN 3

Renta neta de un trabajador que tienes unos rendimientos del trabajo de 60.000 euros y que aporta entre 6.000 y 7.000 euros anuales a un PIAS. El trabajador trabaja hasta los 65 años y cotiza 35 años. La renta vitalicia del PIAS la hemos transformado en temporal (a 20 años) para no desvirtuar la comparativa. La aportación al PIAS es de 240.000 euros.

Consideraciones

- Se entiende que la normativa fiscal es invariable desde el momento de la primera aportación.
- Se incrementa un 3% el salario bruto anual cada año.
- No se tienen en cuenta otras variables económicas como el IPC.
- Se aplica la pensión calculada según la normativa vigente (30.804 euros) y se incrementa el mínimo legal obligatorio (0,25%).
- La rentabilidad del PIAS lo hemos establecido en 1% anual.
- No se aplica ningún mínimo ni personal ni por descendientes ni ascendientes.

Contenido

- Tabla III.1. Rendimientos durante la vida laboral activa
- Tabla III.2. Rendimientos durante la jubilación
- Tabla III.3. Renta neta y fiscalidad

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

Vida activa con un Plan Individual de Ahorro Sistemático (PIAS) (TABLA III.1)

AÑO	Rendimientos del trabajo	Incrementos salariales	Aportación PIAS	Base Imponible	Cuota íntegra	Resto base	Resto base x tipo aplicable	Cuota líquida	Renta neta	Total aportaciones fondo	Rentabilidad	Rentabilidad total
2016	60.000	100,30%	6.000	60.000	17.901,50	-	-	17.901,50	42.099	6.000	101%	6.060,00
2017	60.180	100,30%	6.000	60.180	17.901,50	180,00	81,00	17.982,50	42.198	12.000	101%	12.180,60
2018	60.361	100,30%	6.000	60.361	17.901,50	361,00	162,45	18.063,95	42.297	18.000	101%	18.362,41
2019	60.542	100,30%	6.000	60.542	17.901,50	542,00	243,90	18.145,40	42.397	24.000	101%	24.606,03
2020	60.723	100,30%	6.000	60.723	17.901,50	723,00	325,35	18.226,85	42.496	30.000	101%	30.912,09
2021	60.905	100,30%	6.000	60.905	17.901,50	905,00	407,25	18.308,75	42.596	36.000	101%	37.281,21
2022	61.088	100,30%	6.000	61.088	17.901,50	1.088,00	489,60	18.391,10	42.697	42.000	101%	43.714,02
2023	61.271	100,30%	6.000	61.271	17.901,50	1.271,00	571,95	18.473,45	42.798	48.000	101%	50.211,16
2024	61.455	100,30%	6.000	61.455	17.901,50	1.455,00	654,75	18.556,25	42.899	54.000	101%	56.773,28
2025	61.640	100,30%	6.000	61.640	17.901,50	1.640,00	738,00	18.639,50	43.001	60.000	101%	63.401,01
2026	61.824	100,30%	6.000	61.824	17.901,50	1.824,00	820,80	18.722,30	43.102	66.000	101%	70.095,02
2027	62.010	100,30%	6.000	62.010	17.901,50	2.010,00	904,50	18.806,00	43.204	72.000	101%	76.855,97
2028	62.196	100,30%	7.000	62.196	17.901,50	2.196,00	988,20	18.889,70	43.306	79.000	101%	83.684,53
2029	62.383	100,30%	7.000	62.383	17.901,50	2.383,00	1.072,35	18.973,85	43.409	86.000	101%	90.581,37
2030	62.570	100,30%	7.000	62.570	17.901,50	2.570,00	1.156,50	19.058,00	43.512	93.000	101%	97.547,19
2031	62.757	100,30%	7.000	62.757	17.901,50	2.757,00	1.240,65	19.142,15	43.615	100.000	101%	104.582,66
2032	62.946	100,30%	7.000	62.946	17.901,50	2.946,00	1.325,70	19.227,20	43.719	107.000	101%	111.688,49
2033	63.135	100,30%	7.000	63.135	17.901,50	3.135,00	1.410,75	19.312,25	43.823	114.000	101%	118.865,37
2034	63.324	100,30%	7.000	63.324	17.901,50	3.324,00	1.495,80	19.397,30	43.927	121.000	101%	126.114,02
2035	63.514	100,30%	7.000	63.514	17.901,50	3.514,00	1.581,30	19.482,80	44.031	128.000	101%	133.435,16
2036	63.704	100,30%	7.000	63.704	17.901,50	3.704,00	1.666,80	19.568,30	44.136	135.000	101%	140.829,52
2037	63.896	100,30%	7.000	63.896	17.901,50	3.896,00	1.753,20	19.654,70	44.241	142.000	101%	148.297,81
2038	64.087	100,30%	7.000	64.087	17.901,50	4.087,00	1.839,15	19.740,65	44.346	149.000	101%	155.840,79
2039	64.280	100,30%	7.000	64.280	17.901,50	4.280,00	1.926,00	19.827,50	44.453	156.000	101%	163.459,20
2040	64.472	100,30%	7.000	64.472	17.901,50	4.472,00	2.012,40	19.913,90	44.558	163.000	101%	171.153,79

JAIME RUBIO ALFARO

2041	64.666	100,30%	7.000	64.666	17.901,50	4.666,00	2.099,70	20.001,20	44.665	170.000	101%	178.925,33
2042	64.860	100,30%	7.000	64.860	17.901,50	4.860,00	2.187,00	20.088,50	44.772	177.000	101%	186.774,58
2043	65.054	100,30%	7.000	65.054	17.901,50	5.054,00	2.274,30	20.175,80	44.878	184.000	101%	194.702,33
2044	65.250	100,30%	7.000	65.250	17.901,50	5.250,00	2.362,50	20.264,00	44.986	191.000	101%	202.709,35
2045	65.445	100,30%	7.000	65.445	17.901,50	5.445,00	2.450,25	20.351,75	45.093	198.000	101%	210.796,44
2046	65.642	100,30%	7.000	65.642	17.901,50	5.642,00	2.538,90	20.440,40	45.202	205.000	101%	218.964,41
2047	65.839	100,30%	7.000	65.839	17.901,50	5.839,00	2.627,55	20.529,05	45.310	212.000	101%	227.214,05
2048	66.036	100,30%	7.000	66.036	17.901,50	6.036,00	2.716,20	20.617,70	45.418	219.000	101%	235.546,19
2049	66.234	100,30%	7.000	66.234	17.901,50	6.234,00	2.805,30	20.706,80	45.527	226.000	101%	243.961,65
2050	66.433	100,30%	7.000	66.433	17.901,50	6.433,00	2.894,85	20.796,35	45.637	233.000	101%	252.461,27
2051	66.632	100,30%	7.000	66.632	17.901,50	6.632,00	2.984,40	20.885,90	45.746	240.000	101%	261.045,88
TOTAL	2.277.353							697.263,30	1.580.091			261.045,88

TOTAL PATRIMONIO	1.580.091	PATRIMONIO LIQUIDO	1.340.091
(TOTAL APORTADO AL PIAS)	240.000		
TOTAL ACUMULADO + RENTABILIDAD FP	261.045,88		
	8,7%		

FISCALIDAD TOTAL	697.263,30
-------------------------	-------------------

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

JUBILACIÓN CON PIAS (TABLA III.2)

AÑO	Pensión de jubilación	% de revalor.	Acum. Fondo	Prest. PIAS	Base I. General	Cuota íntegra general	Resto Base General	Resto BG x tipo aplicable	CUOTA G. líquida	Base I. Ahorro	C.I.A.	B. I. A.	Resto BA x tipo aplicable	CUOTA A. Liq.	CUOTA LÍQUIDA	RENTA NETA
2051	30.804	100,25%	261.046	13.052	30.804	4.226	10.604	3.923,48	8.148,98	3.263	0	3.263	619,97	619,97	8.768,95	35.087
2052	30.881	100,25%	248.242	13.065	30.881	4.226	10.681	3.951,97	8.177,47	3.266	0	3.266	620,5875	620,59	8.798,06	35.148
2053	30.958	100,25%	235.411	13.078	30.958	4.226	10.758	3.980,54	8.206,04	3.270	0	3.270	621,205	621,21	8.827,25	35.209
2054	31.036	100,25%	222.555	13.091	31.036	4.226	10.836	4.009,17	8.234,67	3.273	0	3.273	621,8225	621,82	8.856,49	35.271
2055	31.113	100,25%	209.673	13.105	31.113	4.226	10.913	4.037,88	8.263,38	3.276	0	3.276	622,4875	622,49	8.885,87	35.332
2056	31.191	100,25%	196.765	13.118	31.191	4.226	10.991	4.066,66	8.292,16	3.280	0	3.280	623,105	623,11	8.915,27	35.394
2057	31.269	100,25%	183.831	13.131	31.269	4.226	11.069	4.095,51	8.321,01	3.283	0	3.283	623,7225	623,72	8.944,73	35.455
2058	31.347	100,25%	170.871	13.144	31.347	4.226	11.147	4.124,44	8.349,94	3.286	0	3.286	624,34	624,34	8.974,28	35.517
2059	31.425	100,25%	157.885	13.157	31.425	4.226	11.225	4.153,43	8.378,93	3.289	0	3.289	624,9575	624,96	9.003,89	35.578
2060	31.504	100,25%	144.873	13.170	31.504	4.226	11.304	4.182,50	8.408,00	3.293	0	3.293	625,575	625,58	9.033,58	35.640
2061	31.583	100,25%	131.834	13.183	31.583	4.226	11.383	4.211,64	8.437,14	3.296	0	3.296	626,1925	626,19	9.063,33	35.703
2062	31.662	100,25%	118.769	13.197	31.662	4.226	11.462	4.240,86	8.466,36	3.299	0	3.299	626,8575	626,86	9.093,22	35.766
2063	31.741	100,25%	105.678	13.210	31.741	4.226	11.541	4.270,15	8.495,65	3.303	0	3.303	627,475	627,48	9.123,13	35.828
2064	31.820	100,25%	92.561	13.223	31.820	4.226	11.620	4.299,51	8.525,01	3.306	0	3.306	628,0925	628,09	9.153,10	35.890
2065	31.900	100,25%	79.417	13.236	31.900	4.226	11.700	4.328,94	8.554,44	3.309	0	3.309	628,71	628,71	9.183,15	35.953
2066	31.980	100,25%	66.247	13.249	31.980	4.226	11.780	4.358,45	8.583,95	3.312	0	3.312	629,3275	629,33	9.213,28	36.016
2067	32.060	100,25%	53.051	13.263	32.060	4.226	11.860	4.388,03	8.613,53	3.316	0	3.316	629,9925	629,99	9.243,52	36.079
2068	32.140	100,25%	39.828	13.276	32.140	4.226	11.940	4.417,68	8.643,18	3.319	0	3.319	630,61	630,61	9.273,79	36.142
2069	32.220	100,25%	26.578	13.289	32.220	4.226	12.020	4.447,41	8.672,91	3.322	0	3.322	631,2275	631,23	9.304,14	36.205
2070	32.301	100,25%	13.303	13.303	32.301	4.226	12.101	4.477,22	8.702,72	3.326	0	3.326	631,8925	631,89	9.334,61	36.269
2071	32.381	100,25%	0	0	32.381	4.226	12.181	3.654,40	7.879,90	0	0	0	0	-	7.879,90	24.501
									176.355,38					12.518,15	188.873,	737.982

RENDA NETA Y FISCALIDAD TOTAL (TABLA III.3)

TOTAL RENTA JUBILACIÓN NETA	737.982,48
----------------------------------------	-------------------

RENDIMIENTO S TOTALES	2.078.073,18
----------------------------------	---------------------

TOTAL RENTA NETA RENDIMIENTOS DEL TRABAJO	1.453.892,00
----------------------------------------------------------	---------------------

RENDIMIENTOS DEL TRABAJO LIQUIDOS	1.340.090,70
----------------------------------------------	---------------------

FISCALIDAD ETAPA ACTIVA	697.263,30
------------------------------------	-------------------

FISCALIDAD TOTAL	886.136,83
-----------------------------	-------------------

FISCALIDAD ETAPA PASIVA	188.873,53
------------------------------------	-------------------

ANEXO IV

SIMULACIÓN 4 – FONDO DE CAPITALIZACIÓN AUSTRIACO

Renta neta de un trabajador que tienes unos rendimientos del trabajo de 60.000 euros. La empresa aporta un 1,53 % del salario bruto anual al Fondo de Capitalización. El trabajador trabaja hasta los 65 años y cotiza 35 años. El Fondo de Capitalización será ahorrado hasta el momento de la jubilación, cuando se empezará a rescatar de dos formas (capital y renta temporal de 20 años).

Consideraciones

- Se entiende que la normativa fiscal es invariable desde el momento de la primera aportación.
- Se incrementa un 3% el salario bruto anual cada año.
- No se tienen en cuenta otras variables económicas como el IPC.
- No aplicamos pensiones públicas al no ser comparables entre los distintos escenarios.
- La rentabilidad del Fondo de Capitalización será del 1% anual.
- No se aplica ningún mínimo ni personal ni por descendientes ni ascendientes. Todas las cantidades están en **euros**.
- La siguiente escala impositiva¹⁸⁵.

Escala impositiva Impuesto sobre la Renta italiano	Base	Cuota	Resto base	Tipo aplicable %
Hasta 11.000 EUR	0	0	11.000	0
De 11.001 EUR a 18.000 EUR	11.000,00	0,00	6.999	0,25
De 18.001 EUR a 31.000 EUR	18.001,00	1.749,75	12.999	0,35
De 31.001 a 60.000 EUR	31.000,00	6.299,40	28.999	0,42
De 60.001 a 90.000 EUR	60.000	18.478,98	29.999,00	0,48
De 90.001 a 1,000.000 EUR	90.000	32.878,50	910.000,00	0,5
Por sobre 1,000,000 EUR	1.000.000	487.878,50		0,55

Contenido

¹⁸⁵ <https://es.portal.santandertrade.com/establecerse-extranjero/austria/fiscalidad>

- Tabla IV.1. Rendimientos durante la vida laboral activa
- Tabla IV.2. Rendimientos durante la jubilación (SIN PENSIÓN PÚBLICA)
- Tabla IV.3. Renta neta y fiscalidad

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

Fiscalidad de las contribuciones a los FONDOS DE CAPITALIZACIÓN AUSTRIA (TABLA IV.1)												
AÑO	Rendimientos del trabajo	Incrementos salariales	Aportación fondo	Base Imponible	Cuota integra	Resto base	Resto base x tipo aplicable	Cuota liquida	Renta neta	Total, aportaciones fondo	Rent.	Rentabilidad total
2016	60.000	100,30%	918	59.082	6.300,00	28.082,00	11.794,44	18.094,44	40.988	918	101%	927,18
2017	60.180	100,30%	921	59.259	6.300,00	28.259,25	11.868,88	18.168,88	41.090	1.839	101%	1.866,41
2018	60.361	100,30%	924	59.437	6.300,00	28.437,02	11.943,55	18.243,55	41.193	2.762	101%	2.817,83
2019	60.542	100,30%	926	59.615	6.300,00	28.615,33	12.018,44	18.318,44	41.297	3.689	101%	3.781,56
2020	60.723	100,30%	929	59.794	6.300,00	28.794,18	12.093,56	18.393,56	41.401	4.618	101%	4.757,73
2021	60.905	100,30%	932	59.974	6.300,00	28.973,56	12.168,90	18.468,90	41.505	5.549	101%	5.746,48
2022	61.088	100,30%	935	60.153	18.480,00	153,48	73,67	18.553,67	41.600	6.484	101%	6.747,94
2023	61.271	100,30%	937	60.334	18.480,00	333,94	160,29	18.640,29	41.694	7.422	101%	7.762,24
2024	61.455	100,30%	940	60.515	18.480,00	514,95	247,17	18.727,17	41.788	8.362	101%	8.789,53
2025	61.640	100,30%	943	60.696	18.480,00	696,49	334,32	18.814,32	41.882	9.305	101%	9.829,94
2026	61.824	100,30%	946	60.879	18.480,00	878,58	421,72	18.901,72	41.977	10.251	101%	10.883,62
2027	62.010	100,30%	949	61.061	18.480,00	1.061,22	509,38	18.989,38	42.072	11.200	101%	11.950,69
2028	62.196	100,30%	952	61.244	18.480,00	1.244,40	597,31	19.077,31	42.167	12.151	101%	13.031,32
2029	62.383	100,30%	954	61.428	18.480,00	1.428,13	685,50	19.165,50	42.263	13.106	101%	14.125,63
2030	62.570	100,30%	957	61.612	18.480,00	1.612,42	773,96	19.253,96	42.358	14.063	101%	15.233,77
2031	62.757	100,30%	960	61.797	18.480,00	1.797,25	862,68	19.342,68	42.455	15.023	101%	16.355,90
2032	62.946	100,30%	963	61.983	18.480,00	1.982,65	951,67	19.431,67	42.551	15.986	101%	17.492,16
2033	63.135	100,30%	966	62.169	18.480,00	2.168,59	1.040,93	19.520,93	42.648	16.952	101%	18.642,70
2034	63.324	100,30%	969	62.355	18.480,00	2.355,10	1.130,45	19.610,45	42.745	17.921	101%	19.807,67
2035	63.514	100,30%	972	62.542	18.480,00	2.542,17	1.220,24	19.700,24	42.842	18.893	101%	20.987,23
2036	63.704	100,30%	975	62.730	18.480,00	2.729,79	1.310,30	19.790,30	42.939	19.867	101%	22.181,53
2037	63.896	100,30%	978	62.918	18.480,00	2.917,98	1.400,63	19.880,63	43.037	20.845	101%	23.390,72
2038	64.087	100,30%	981	63.107	18.480,00	3.106,74	1.491,23	19.971,23	43.136	21.826	101%	24.614,97
2039	64.280	100,30%	983	63.296	18.480,00	3.296,06	1.582,11	20.062,11	43.234	22.809	101%	25.854,43
2040	64.472	100,30%	986	63.486	18.480,00	3.485,94	1.673,25	20.153,25	43.333	23.796	101%	27.109,27

JAIME RUBIO ALFARO

2041	64.666	100,30%	989	63.676	18.480,00	3.676,40	1.764,67	20.244,67	43.432	24.785	101%	28.379,64
2042	64.860	100,30%	992	63.867	18.480,00	3.867,43	1.856,37	20.336,37	43.531	25.777	101%	29.665,72
2043	65.054	100,30%	995	64.059	18.480,00	4.059,03	1.948,34	20.428,34	43.631	26.773	101%	30.967,66
2044	65.250	100,30%	998	64.251	18.480,00	4.251,21	2.040,58	20.520,58	43.731	27.771	101%	32.285,63
2045	65.445	100,30%	1.001	64.444	18.480,00	4.443,96	2.133,10	20.613,10	43.831	28.772	101%	33.619,82
2046	65.642	100,30%	1.004	64.637	18.480,00	4.637,30	2.225,90	20.705,90	43.931	29.777	101%	34.970,38
2047	65.839	100,30%	1.007	64.831	18.480,00	4.831,21	2.318,98	20.798,98	44.032	30.784	101%	36.337,48
2048	66.036	100,30%	1.010	65.026	18.480,00	5.025,70	2.412,34	20.892,34	46.546	31.794	101%	37.721,31
2049	66.234	100,30%	1.013	65.221	18.480,00	5.220,78	2.505,97	20.985,97	46.741	32.808	101%	39.122,04
2050	66.433	100,30%	1.016	65.416	18.480,00	5.416,44	2.599,89	21.079,89	46.936	33.824	101%	40.539,85
2051	66.632	100,30%	1.019	65.613	18.480,00	5.612,69	2.694,09	21.174,09	47.133	34.843	101%	41.974,91
TOTAL	2.277.353							705.054,83	1.547.667	34.843		41.974,91

Rendimientos netos	1.547.667	FISCALIDAD TOTAL	705.054,83
(TOTAL APORTADO AL FP)		34.843	
TOTAL ACUMULADO + RENTABILIDAD FP		41.974,91	
	Rentabilidad FC	120,47%	

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

FISCALIDAD DEL FONDO DE CAPITALIZACIÓN SIGUIENDO EL MODELO AUSTRIACO (RENTA) (TABLA IV. 2.A)						
AÑO	PENSIÓN FONDO DE CAPITALIZACIÓN	Base Imponible ESPECIAL FC	Cuota íntegra	Resto Base ESPECIAL	Resto BE x tipo aplicable	CUOTA AHORRO LÍQUIDA
2051	3.007	3.007	exento	3.007	exento	EXENTO
2052	3.037	3.037	exento	3.037	exento	EXENTO
2053	3.067	3.067	exento	3.067	exento	EXENTO
2054	3.098	3.098	exento	3.098	exento	EXENTO
2055	3.129	3.129	exento	3.129	exento	EXENTO
2056	3.160	3.160	exento	3.160	exento	EXENTO
2057	3.191	3.191	exento	3.191	exento	EXENTO
2058	3.223	3.223	exento	3.223	exento	EXENTO
2059	3.256	3.256	exento	3.256	exento	EXENTO
2060	3.288	3.288	exento	3.288	exento	EXENTO
2061	3.321	3.321	exento	3.321	exento	EXENTO
2062	3.354	3.354	exento	3.354	exento	EXENTO
2063	3.388	3.388	exento	3.388	exento	EXENTO
2064	3.422	3.422	exento	3.422	exento	EXENTO
2065	3.456	3.456	exento	3.456	exento	EXENTO
2066	3.490	3.490	exento	3.490	exento	EXENTO
2067	3.525	3.525	exento	3.525	exento	EXENTO
2068	3.561	3.561	exento	3.561	exento	EXENTO
2069	3.596	3.596	exento	3.596	exento	EXENTO
2070	3.632	3.632	exento	3.632	exento	EXENTO
2071	0	0	exento	0	exento	-
	66.201					0

Fiscalidad del FONDO DE CAPITALIZACIÓN SIGUIENDO EL MODELO AUSTRIACO (CAPITAL) (TABLA IV.2.B)						
AÑO	CAPITAL DEL FONDO DE CAPITALIZACIÓN	Base Imponible ESPECIAL FC	Cuota íntegra	Resto Base ESPECIAL	Resto BE x tipo aplicable	CUOTA ESPECIAL LÍQUIDA
2051	60.131	60.131	0	60.131	3607,84	3.607,84
2052	0	0	0	0	0,00	-
2053	0	0	0	0	0,00	-
2054	0	0	0	0	0,00	-
2055	0	0	0	0	0,00	-
2056	0	0	0	0	0,00	-
2057	0	0	0	0	0,00	-
2058	0	0	0	0	0,00	-
2059	0	0	0	0	0,00	-
2060	0	0	0	0	0,00	-
2061	0	0	0	0	0,00	-
2062	0	0	0	0	0,00	-
2063	0	0	0	0	0,00	-
2064	0	0	0	0	0,00	-
2065	0	0	0	0	0,00	-
2066	0	0	0	0	0,00	-
2067	0	0	0	0	0,00	-
2068	0	0	0	0	0,00	-
2069	0	0	0	0	0,00	-
2070	0	0	0	0	0,00	-
2071	0	0	0	0	0	-
	60.131					3.607,84

Tabla IV. 3. Pensiones totales y fiscalidad total

PENSIÓN TOTAL RENTA: 66.201	FISCALIDAD TOTAL RENTA: 0,00
PENSIÓN TOTAL CAPITAL: 60.130,6	FISCALIDAD TOTAL CAPITAL: 3607,84

ANEXO V

SIMULACIÓN 5 – FONDO DE CAPITALIZACIÓN TFR – ITALIA

Renta neta de un trabajador que tienes unos rendimientos del trabajo de 60.000 euros. La empresa aporta un 7,41% del salario bruto anual al Fondo de Capitalización. El trabajador trabaja hasta los 65 años y cotiza 35 años. El Fondo del TFR será ahorrado hasta el momento de la jubilación, cuando se empezará a rescatar de dos formas (capital y renta temporal de 20 años).

Consideraciones

- Se entiende que la normativa fiscal es invariable desde el momento de la primera aportación.
- Se incrementa un 3% el salario bruto anual cada año.
- No se tienen en cuenta otras variables económicas como el IPC.
- No aplicamos pensiones públicas al no ser comparables entre los distintos escenarios.
- La rentabilidad del TFR será del 1% anual.
- No se aplica ningún mínimo ni personal ni por descendientes ni ascendientes.
- Todas las cantidades están en **euros**.
- La siguiente escala impositiva¹⁸⁶.

Escala impositiva Impuesto sobre la Renta italiano	Base	Cuota	Resto base	Tipo aplicable %
Hasta 28.000 EUR	0	0	28.000	0
De 28.001 a 55.000 EUR	28.000,00	0,00	27.000	0,38
De 55.001 a 75.000 EUR	55.000,00	10.260,00	20.000	0,41
Desde 75.000 EUR	75.000,00	18.460,00	x	0,43

Contenido

- Tabla V.1. Rendimientos durante la vida laboral activa
- Tabla V.2. Rendimientos durante la jubilación (SIN PENSIÓN PÚBLICA)
 - o A. Rescate en forma de renta temporal de 20 años.
 - o B. Rescate en forma de capital.
- Tabla V.3. Renta neta y fiscalidad

¹⁸⁶ <https://es.portal.santandertrade.com/establecerse-extranjero/italia/fiscalidad>

Fiscalidad de las contribuciones a los FONDOS DE CAPITALIZACIÓN TFR en ITALIA												
AÑO	Rendimientos del trabajo	Incrementos salariales	Aportación fondo	Base Imponible	Cuota integra	Resto base	Resto base x tipo aplicable	Cuota liquida	Renta neta	Total aportaciones fondo	Rent.	Rentabilidad total
2016	60.000	100,30%	4.446	55.554	10.260,00	554,00	227,14	10.487,14	45.067	4.446	101%	4.490,46
2017	60.180	100,30%	4.459	55.721	10.260,00	720,66	295,47	10.555,47	45.165	8.905	101%	9.039,30
2018	60.361	100,30%	4.473	55.888	10.260,00	887,82	364,01	10.624,01	45.264	13.378	101%	13.647,13
2019	60.542	100,30%	4.486	56.055	10.260,00	1.055,49	432,75	10.692,75	45.363	17.864	101%	18.314,60
2020	60.723	100,30%	4.500	56.224	10.260,00	1.223,65	501,70	10.761,70	45.462	22.364	101%	23.042,33
2021	60.905	100,30%	4.513	56.392	10.260,00	1.392,32	570,85	10.830,85	45.561	26.877	101%	27.830,98
2022	61.088	100,30%	4.527	56.562	10.260,00	1.561,50	640,22	10.900,22	45.661	31.404	101%	32.681,19
2023	61.271	100,30%	4.540	56.731	10.260,00	1.731,19	709,79	10.969,79	45.761	35.944	101%	37.593,61
2024	61.455	100,30%	4.554	56.901	10.260,00	1.901,38	779,57	11.039,57	45.862	40.498	101%	42.568,92
2025	61.640	100,30%	4.567	57.072	10.260,00	2.072,08	849,55	11.109,55	45.963	45.065	101%	47.607,77
2026	61.824	100,30%	4.581	57.243	10.260,00	2.243,30	919,75	11.179,75	46.064	49.646	101%	52.710,86
2027	62.010	100,30%	4.595	57.415	10.260,00	2.415,03	990,16	11.250,16	46.165	54.241	101%	57.878,85
2028	62.196	100,30%	4.609	57.587	10.260,00	2.587,28	1.060,78	11.320,78	46.266	58.850	101%	63.112,45
2029	62.383	100,30%	4.623	57.760	10.260,00	2.760,04	1.131,62	11.391,62	46.368	63.472	101%	68.412,35
2030	62.570	100,30%	4.636	57.933	10.260,00	2.933,32	1.202,66	11.462,66	46.471	68.109	101%	73.779,26
2031	62.757	100,30%	4.650	58.107	10.260,00	3.107,12	1.273,92	11.533,92	46.573	72.759	101%	79.213,88
2032	62.946	100,30%	4.664	58.281	10.260,00	3.281,44	1.345,39	11.605,39	46.676	77.423	101%	84.716,94
2033	63.135	100,30%	4.678	58.456	10.260,00	3.456,28	1.417,08	11.677,08	46.779	82.102	101%	90.289,16
2034	63.324	100,30%	4.692	58.632	10.260,00	3.631,65	1.488,98	11.748,98	46.883	86.794	101%	95.931,28
2035	63.514	100,30%	4.706	58.808	10.260,00	3.807,55	1.561,09	11.821,09	46.986	91.500	101%	101.644,04
2036	63.704	100,30%	4.721	58.984	10.260,00	3.983,97	1.633,43	11.893,43	47.091	96.221	101%	107.428,19
2037	63.896	100,30%	4.735	59.161	10.260,00	4.160,92	1.705,98	11.965,98	47.195	100.956	101%	113.284,48
2038	64.087	100,30%	4.749	59.338	10.260,00	4.338,40	1.778,75	12.038,75	47.300	105.704	101%	119.213,68

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

2039	64.280	100,30%	4.763	59.516	10.260,00	4.516,42	1.851,73	12.111,73	47.405	110.468	101%	125.216,56
2040	64.472	100,30%	4.777	59.695	10.260,00	4.694,97	1.924,94	12.184,94	47.510	115.245	101%	131.293,90
2041	64.666	100,30%	4.792	59.874	10.260,00	4.874,05	1.998,36	12.258,36	47.616	120.037	101%	137.446,49
2042	64.860	100,30%	4.806	60.054	10.260,00	5.053,68	2.072,01	12.332,01	47.722	124.843	101%	143.675,13
2043	65.054	100,30%	4.821	60.234	10.260,00	5.233,84	2.145,87	12.405,87	47.828	129.663	101%	149.980,61
2044	65.250	100,30%	4.835	60.415	10.260,00	5.414,54	2.219,96	12.479,96	47.935	134.498	101%	156.363,76
2045	65.445	100,30%	4.849	60.596	10.260,00	5.595,78	2.294,27	12.554,27	48.042	139.348	101%	162.825,39
2046	65.642	100,30%	4.864	60.778	10.260,00	5.777,57	2.368,80	12.628,80	48.149	144.212	101%	169.366,33
2047	65.839	100,30%	4.879	60.960	10.260,00	5.959,90	2.443,56	12.703,56	48.256	149.091	101%	175.987,41
2048	66.036	100,30%	4.893	61.143	10.260,00	6.142,78	2.518,54	12.778,54	50.883	153.984	101%	182.689,49
2049	66.234	100,30%	4.908	61.326	10.260,00	6.326,21	2.593,75	12.853,75	51.066	158.892	101%	189.473,42
2050	66.433	100,30%	4.923	61.510	10.260,00	6.510,19	2.669,18	12.929,18	51.250	163.814	101%	196.340,05
2051	66.632	100,30%	4.937	61.695	10.260,00	6.694,72	2.744,83	13.004,83	51.435	168.752	101%	203.290,27
TOTAL	2.277.353							422.086,43	1.697.041	168.752		203.290,27

Rendimientos netos	1.697.041	TOTAL FISCALIDAD	422.086,43
(TOTAL APORTADO AL FP)		168.752	
TOTAL ACUMULADO + RENTABILIDAD FP		203.290,27	
	Rentabilidad FC	120,47%	

FISCALIDAD DEL FONDO DE CAPITALIZACIÓN SIGUIENDO EL MODELO DEL TFR ITALIANO (RENDA) (TABLA V. 2. A)							
AÑO	CAPITAL DEL FC	PENSIÓN FONDO DE CAPITALIZACIÓN	Base Imponible ESPECIAL FC	CI	Resto Base ESPECIAL	Resto BE x tipo aplicable	CUOTA AHORRO LÍQUIDA
2051	203.290	10.165	8.640	0	8.640	950,38	950,38
2052	195.057	10.266	8.726	0	8.726	959,89	959,89
2053	186.639	10.369	8.813	0	8.813	969,48	969,48
2054	178.033	10.473	8.902	0	8.902	979,18	979,18
2055	169.236	10.577	8.991	0	8.991	988,97	988,97
2056	160.245	10.683	9.081	0	9.081	998,86	998,86
2057	151.058	10.790	9.171	0	9.171	1008,85	1.008,85
2058	141.671	10.898	9.263	0	9.263	1018,94	1.018,94
2059	132.081	11.007	9.356	0	9.356	1029,13	1.029,13
2060	122.285	11.117	9.449	0	9.449	1039,42	1.039,42
2061	112.279	11.228	9.544	0	9.544	1049,81	1.049,81
2062	102.062	11.340	9.639	0	9.639	1060,31	1.060,31
2063	91.629	11.454	9.736	0	9.736	1070,91	1.070,91
2064	80.977	11.568	9.833	0	9.833	1081,62	1.081,62
2065	70.103	11.684	9.931	0	9.931	1092,44	1.092,44
2066	59.003	11.801	10.031	0	10.031	1103,36	1.103,36
2067	47.675	11.919	10.131	0	10.131	1114,40	1.114,40
2068	36.114	12.038	10.232	0	10.232	1125,54	1.125,54
2069	24.317	12.158	10.335	0	10.335	1136,80	1.136,80
2070	12.280	12.280	10.438	0	10.438	1148,17	1.148,17
2071	1.860	1.860	1.860	0	1.860	204,64	204,64
		225.673					20.926,47

Fiscalidad del FONDO DE CAPITALIZACIÓN SIGUIENDO EL MODELO TFR ITALIANO (CAPITAL) (TABLA V. 2. B)									
AÑO	CAPITAL DEL FC	PENSIÓN FONDO DE CAPITALIZACIÓN	Base Imponible GENERAL FC	BG x tipo aplicable	Base Imp. ESPECIAL FC	Cuota íntegra	Resto Base ESPECIAL	Resto BE x tipo aplicable	CUOTA ESPECIAL LÍQUIDA
2051	203.290	101.645,1	84.376	46406	17.269	0	17.269	1899,6	48.306
2052	102.662	5.133,1	0	0	4.363	0	4.363	479,9	479,94
2053	98.504	5.184,4	0	0	4.407	0	4.407	484,7	484,74
2054	94.253	5.236,3	0	0	4.451	0	4.451	489,6	489,59
2055	89.906	5.288,6	0	0	4.495	0	4.495	494,5	494,49
2056	85.464	5.341,5	0	0	4.540	0	4.540	499,4	499,43
2057	80.924	5.394,9	0	0	4.586	0	4.586	504,4	504,42
2058	76.284	5.448,9	0	0	4.632	0	4.632	509,5	509,47
2059	71.544	5.503,4	0	0	4.678	0	4.678	514,6	514,56
2060	66.701	5.558,4	0	0	4.725	0	4.725	519,7	519,71
2061	61.754	5.614,0	0	0	4.772	0	4.772	524,9	524,91
2062	56.701	5.670,1	0	0	4.820	0	4.820	530,2	530,16
2063	51.541	5.726,8	0	0	4.868	0	4.868	535,5	535,46
2064	46.273	5.784,1	0	0	4.916	0	4.916	540,8	540,81
2065	40.893	5.841,9	0	0	4.966	0	4.966	546,2	546,22
2066	35.402	5.900,3	0	0	5.015	0	5.015	551,7	551,68
2067	29.797	5.959,3	0	0	5.065	0	5.065	557,2	557,20
2068	24.076	6.018,9	0	0	5.116	0	5.116	562,8	562,77
2069	18.237	6.079,1	0	0	5.167	0	5.167	568,4	568,40
2070	12.280	6.139,9	0	0	5.219	0	5.219	574,1	574,08
2071	6.201	6.201,3	0	0	5.271	0	5.271	579,8	579,82
		214.670,4							58.874,

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

Tabla V. 3. Pensiones totales y fiscalidad total

PENSIÓN TOTAL RENTA:	225.673	FISCALIDAD TOTAL RENTA:	20.926,47
PENSIÓN TOTAL CAPITAL:	214.670,4	FISCALIDAD TOTAL CAPITAL:	58.874,24

ANEXO VI

SIMULACIÓN 6 – PROPUESTA DE FONDO DE CAPITALIZACIÓN ESPAÑOL

Renta neta de un trabajador que tienes unos rendimientos del trabajo de 60.000 euros. La empresa aporta 8 días de salario bruto anual (2,19 % del salario bruto) al Fondo de Capitalización. El diseño del fondo es el presentado por el Grupo de Expertos.

El trabajador trabaja hasta los 65 años y cotiza 35 años. El Fondo de Capitalización será ahorrado hasta el momento de la jubilación, cuando se empezará a rescatar de dos formas (capital y renta temporal de 20 años).

Consideraciones

- Se entiende que la normativa fiscal es invariable desde el momento de la primera aportación.
- Se incrementa un 3% el salario bruto anual cada año.
- No se tienen en cuenta otras variables económicas como el IPC.
- No aplicamos pensiones públicas al no ser comparables entre los distintos escenarios.
- La rentabilidad del Fondo de Capitalización será del 1% anual.
- No se aplica ningún mínimo ni personal ni por descendientes ni ascendientes.
- La escala impositiva toma en consideración es la vigente en España¹⁸⁷.
- Todas las cantidades están en **euros**.

Contenido

- Tabla VI.1. Rendimientos durante la vida laboral activa
- Tabla VI.2. Rendimientos durante la jubilación (SIN PENSIÓN PÚBLICA)
 - o A. Rescate en forma de renta temporal de 20 años.
 - o Rescate en forma de capital.
- Tabla VI.3. Renta neta y fiscalidad

¹⁸⁷ <https://es.portal.santandertrade.com/establecerse-extranjero/austria/fiscalidad>

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

**Fiscalidad de las contribuciones a los FONDOS DE CAPITALIZACIÓN modelo previsto para ESPAÑA en el Informe del Grupo de Expertos
(TABLA VI. 1)**

AÑO	Rendimientos del trabajo	Incrementos salariales	Aportación fondo	Base Imponible	Cuota íntegra	Resto base	Resto base x tipo aplicable	Cuota líquida	Renta neta	Aportaciones fondo	Rent.	Rentabilidad total
2016	60.000	100,30%	1.315	58.685	8.725,50	23.484,93	8.689,42	17.414,92	41.270	1.315	101%	1.328,22
2017	60.180	100,30%	1.319	58.861	8.725,50	23.660,99	8.754,56	17.480,06	41.381	2.634	101%	2.673,71
2018	60.361	100,30%	1.323	59.038	8.725,50	23.837,57	8.819,90	17.545,40	41.492	3.957	101%	4.036,64
2019	60.542	100,30%	1.327	59.215	8.725,50	24.014,68	8.885,43	17.610,93	41.604	5.284	101%	5.417,22
2020	60.723	100,30%	1.331	59.392	8.725,50	24.192,33	8.951,16	17.676,66	41.716	6.615	101%	6.815,62
2021	60.905	100,30%	1.335	59.571	8.725,50	24.370,50	9.017,09	17.742,59	41.828	7.950	101%	8.232,04
2022	61.088	100,30%	1.339	59.749	8.725,50	24.549,21	9.083,21	17.808,71	41.941	9.289	101%	9.666,67
2023	61.271	100,30%	1.343	59.928	8.725,50	24.728,46	9.149,53	17.875,03	42.053	10.632	101%	11.119,70
2024	61.455	100,30%	1.347	60.108	17.901,50	108,25	48,71	17.950,21	42.158	11.979	101%	12.591,33
2025	61.640	100,30%	1.351	60.289	17.901,50	288,57	106,77	18.008,27	42.280	13.330	101%	14.081,75
2026	61.824	100,30%	1.355	60.469	17.901,50	469,44	173,69	18.075,19	42.394	14.685	101%	15.591,18
2027	62.010	100,30%	1.359	60.651	17.901,50	650,85	240,81	18.142,31	42.509	16.044	101%	17.119,81
2028	62.196	100,30%	1.363	60.833	17.901,50	832,80	308,14	18.209,64	42.623	17.407	101%	18.667,84
2029	62.383	100,30%	1.367	61.015	17.901,50	1.015,30	375,66	18.277,16	42.738	18.774	101%	20.235,48
2030	62.570	100,30%	1.371	61.198	17.901,50	1.198,34	443,39	18.344,89	42.853	20.146	101%	21.822,94
2031	62.757	100,30%	1.376	61.382	17.901,50	1.381,94	511,32	18.412,82	42.969	21.521	101%	23.430,43
2032	62.946	100,30%	1.380	61.566	17.901,50	1.566,08	579,45	18.480,95	43.085	22.901	101%	25.058,16
2033	63.135	100,30%	1.384	61.751	17.901,50	1.750,78	647,79	18.549,29	43.201	24.285	101%	26.706,35
2034	63.324	100,30%	1.388	61.936	17.901,50	1.936,03	716,33	18.617,83	43.318	25.673	101%	28.375,22
2035	63.514	100,30%	1.392	62.122	17.901,50	2.121,84	785,08	18.686,58	43.435	27.065	101%	30.064,97
2036	63.704	100,30%	1.396	62.308	17.901,50	2.308,21	854,04	18.755,54	43.553	28.461	101%	31.775,85
2037	63.896	100,30%	1.400	62.495	17.901,50	2.495,13	923,20	18.824,70	43.670	29.861	101%	33.508,06
2038	64.087	100,30%	1.405	62.683	17.901,50	2.682,62	992,57	18.894,07	43.789	31.266	101%	35.261,84
2039	64.280	100,30%	1.409	62.871	17.901,50	2.870,67	1.062,15	18.963,65	43.907	32.675	101%	37.037,42
2040	64.472	100,30%	1.413	63.059	17.901,50	3.059,28	1.131,93	19.033,43	44.026	34.088	101%	38.835,01

JAIME RUBIO ALFARO

2041	64.666	100,30%	1.417	63.248	17.901,50	3.248,46	1.201,93	19.103,43	44.145	35.505	101%	40.654,87
2042	64.860	100,30%	1.422	63.438	17.901,50	3.438,20	1.272,13	19.173,63	44.265	36.927	101%	42.497,22
2043	65.054	100,30%	1.426	63.629	17.901,50	3.628,52	1.342,55	19.244,05	44.384	38.353	101%	44.362,30
2044	65.250	100,30%	1.430	63.819	17.901,50	3.819,40	1.413,18	19.314,68	44.505	39.783	101%	46.250,35
2045	65.445	100,30%	1.434	64.011	17.901,50	4.010,86	1.484,02	19.385,52	44.625	41.217	101%	48.161,61
2046	65.642	100,30%	1.439	64.203	17.901,50	4.202,89	1.555,07	19.456,57	44.746	42.656	101%	50.096,34
2047	65.839	100,30%	1.443	64.396	17.901,50	4.395,50	1.626,34	19.527,84	44.868	44.099	101%	52.054,77
2048	66.036	100,30%	1.447	64.589	17.901,50	4.588,69	2.064,91	19.966,41	46.687	45.546	101%	54.037,16
2049	66.234	100,30%	1.452	64.782	17.901,50	4.782,45	2.152,10	20.053,60	46.881	46.998	101%	56.043,75
2050	66.433	100,30%	1.456	64.977	17.901,50	4.976,80	2.239,56	20.141,06	47.075	48.454	101%	58.074,81
2051	66.632	100,30%	1.460	65.172	17.901,50	5.171,73	2.327,28	20.228,78	47.270	49.915	101%	60.130,60
TOTAL	2.277.353							670.976,41	1.565.246	49.915		60.130,60

Rendimientos netos	1.565.246	TOTAL FISCALIDAD	670.976,41
(TOTAL APORTADO AL FP)		49.915	
TOTAL ACUMULADO + RENTABILIDAD FP		60.130,60	
Rentabilidad FC		120,47%	

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

Fiscalidad del FONDO DE CAPITALIZACIÓN SIGUIENDO EL MODELO PROPUESTO POR EL GRUPO DE EXPERTOS (RENTA) (TABLA VI.2.A)														
AÑO	PENSIÓN FONDO DE CAPITALIZACIÓN	Parte correspondiente al capital	Parte correspondiente a rendimientos	Base I. General	Cuota íntegra general	Resto Base General	Resto BG x tipo aplicable	CUOTA GENERAL LÍQUIDA	Base Imponible ESPECIAL FC	Cuota íntegra	Resto Base Ahorro	Resto BA x tipo aplicable	CUOTA AHORRO LÍQUIDA	CUOTA LÍQUIDA
2051	3.007	2.495,8	511,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	511	0	511	97,1	97,14	571,33
2052	3.037	2.495,8	541,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	541	0	541	102,8	102,84	577,03
2053	3.067	2.495,8	571,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	571	0	571	108,5	108,54	582,73
2054	3.098	2.495,8	602,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	602	0	602	114,4	114,43	588,62
2055	3.129	2.495,8	633,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	633	0	633	120,3	120,32	594,51
2056	3.160	2.495,8	664,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	664	0	664	126,2	126,21	600,40
2057	3.191	2.495,8	695,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	695	0	695	132,1	132,10	606,29
2058	3.223	2.495,8	727,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	727	0	727	138,2	138,18	612,37
2059	3.256	2.495,8	760,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	760	0	760	144,4	144,45	618,64
2060	3.288	2.495,8	792,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	792	0	792	150,5	150,53	624,72
2061	3.321	2.495,8	825,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	825	0	825	156,8	156,80	630,99
2062	3.354	2.495,8	858,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	858	0	858	163,1	163,07	637,26
2063	3.388	2.495,8	892,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	892	0	892	169,5	169,53	643,72
2064	3.422	2.495,8	926,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	926	0	926	176,0	175,99	650,18
2065	3.456	2.495,8	960,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	960	0	960	182,4	182,45	656,64
2066	3.490	2.495,8	994,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	994	0	994	188,9	188,91	663,10
2067	3.525	2.495,8	1.029,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	1.029	0	1.029	195,6	195,56	669,75
2068	3.561	2.495,8	1.065,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	1.065	0	1.065	202,4	202,40	676,59
2069	3.596	2.495,8	1.100,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	1.100	0	1.100	209,0	209,05	683,24
2070	3.632	2.495,8	1.136,3	2.496	0	2.496	474,19	474,19	1.136	0	1.136	215,9	215,89	690,08
2071	0	0,0	0,0	0	4.226	0	-	-	0	0	0	0	-	-
								9.483,85					3.094,34	12.578,19

Fiscalidad del FONDO DE CAPITALIZACIÓN SIGUIENDO EL MODELO PROPUESTO POR EL GRUPO DE EXPERTOS (CAPITAL) (TABLA VI.2.B)														
AÑO	PENSIÓN FONDO DE CAPITALIZACIÓN	Parte correspondiente al capital	Parte correspondiente a rendimientos	Base I. General	Cuota íntegra general	Resto Base General	Resto BG x tipo aplicable	CUOTA GENERAL LÍQUIDA	Base Imponible ESPECIAL FC	Cuota íntegra	Resto Base Ahorro	Resto BA x tipo aplicable	CUOTA AHORRO LÍQUIDA	CUOTA LÍQUIDA
2051	60.130,6	49.915,0	10.215,6	49.915,0	8.725,5	14.715,0	5.444,6	14.170,1	10.215,6	1.140,0	4.215,6	885,3	2.025,3	16.195,3
2052	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2053	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2054	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2055	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2056	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2057	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2058	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2059	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2060	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2061	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2062	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2063	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2064	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2065	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2066	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2067	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2068	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2069	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2070	0	0,0	0,0	0	0	0	-	-	0	0	0	0,0	-	-
2071	0	0,0	0,0	0	4.226	0	-	-	0	0	0	0	-	-
								14.170,05					2.025,28	16.195,33

Tabla IV. 3. Pensiones totales y fiscalidad total

PENSIÓN TOTAL RENTA: 66.201

FISCALIDAD TOTAL RENTA: 12.578,19

LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA Y SU FISCALIDAD

PENSIÓN TOTAL CAPITAL: 60.130,6

FISCALIDAD TOTAL CAPITAL: 16.195,33

