

BEGOÑA E. HERNANDO POLO*Licenciada en Ciencias Empresariales
Inspectora de Finanzas del Estado***Extracto:**

LA fiscalidad de los denominados instrumentos de ahorro-previsión, es uno de los temas a debate, en el marco más global de reforma de la fiscalidad del ahorro, y es evidente que toda línea de reforma ha de venir precedida por el análisis de la realidad que se pretende modificar.

Por otra parte, el grado creciente de internacionalización y globalización de la economía, demanda cada vez un mayor grado de acercamiento entre los sistemas fiscales nacional e internacional, lo que obliga a una reflexión sobre las similitudes y diferencias que se producen entre ambos sistemas.

Es por ello que a continuación se analiza el régimen tributario de los sistemas privados de previsión social, desde la perspectiva del ahorrador, persona física, tanto en el ámbito de nuestro país, como en el de ciertos países cuyo estudio revierte especial interés, como es el caso del Reino Unido, Francia y Estados Unidos.

Sumario:

- I. Introducción.

- II. Fiscalidad en España de los sistemas de previsión social.
 - 1. Planes de pensiones.
 - 2. Mutualidades de previsión social.
 - 3. Seguros colectivos calificados como sistemas alternativos a planes de pensiones.

- III. Aproximación al Derecho comparado.
 - 1. Reino Unido.
 - 1.1. Introducción.
 - 1.2. Entidades de previsión social.
 - 2. Francia.
 - 2.1. Introducción.
 - 2.2. Entidades de previsión social.
 - 3. Estados Unidos.
 - 3.1. Introducción.
 - 3.2. Entidades de previsión social.

- IV. Consideraciones finales.

I. INTRODUCCIÓN

La fiscalidad del ahorro en general, y como parcela específica, la fiscalidad del ahorro-previsión, constituye uno de los temas de debate actual, de especial relevancia tanto por los efectos puramente económicos, como principalmente por las implicaciones sociales que se derivan de estos instrumentos de ahorro a largo plazo.

A este respecto, la reforma de la fiscalidad de los instrumentos privados de previsión social está siendo objeto de análisis, al día de hoy, 19 de junio de 1997, en la Subcomisión de estudio sobre los sistemas privados de previsión social, constituida en el Congreso de los Diputados en desarrollo del denominado Pacto de Toledo. Por otra parte, los criterios que se adopten en dicha Subcomisión deben tenerse en cuenta en el marco de la reforma global de la fiscalidad del ahorro que se pretende llevar a cabo, con especial incidencia en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y a cuyo efecto ha sido constituida una Comisión de expertos, mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Hacienda de 19 de febrero de 1997.

El paso previo a cualquier intento de reforma lo constituye el análisis de la realidad que se pretende modificar, posteriormente vendrá la fijación de objetivos y la definición de los instrumentos adecuados para alcanzarlos; este trabajo pretende contribuir a la exposición de dicha realidad fiscal de los sistemas privados de previsión social, desde la perspectiva del ahorrador, persona física, que es el objeto central de la línea de reforma anunciada.

Por otra parte, el grado creciente de internacionalización y globalización de la economía, demanda cada vez en mayor grado la búsqueda de una armonización o, al menos, coherencia entre los marcos fiscales nacional e internacional, y al margen de ello, es evidente que la experiencia de otros países resulta altamente provechosa, de ahí que resulte conveniente realizar siquiera una aproximación al régimen fiscal actual de ciertos países cuyo estudio revierte especial interés, como es el caso de Reino Unido, Francia y Estados Unidos. Si bien es cierto que el conocimiento de la realidad fiscal internacional requiere un análisis más meditado realizado sobre una muestra más amplia de países, no lo es menos que toda aproximación que se haga al marco fiscal internacional permite alcanzar, si no conclusiones definitivas, sí, al menos, perspectivas que pueden ser de gran utilidad.

Por último, si bien su planteamiento excede del objeto del presente trabajo, no hay que olvidar que los sistemas privados de previsión social constituyen uno más de los distintos instrumentos de ahorro existentes, de ahí que todo planteamiento de reforma de los primeros ha de partir de un planteamiento conjunto de los diferentes instrumentos canalizadores del ahorro, por el efecto de complementariedad y sustituibilidad que existe entre los mismos, así como por el respeto al principio de neutralidad fiscal, esto es, de la búsqueda de la minimización de la fiscalidad como factor decisivo en las decisiones de ahorro de los individuos.

II. FISCALIDAD EN ESPAÑA DE LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL

Previamente al análisis de la fiscalidad existente en otros países, vamos a pasar revista, aun de forma muy sucinta, al régimen fiscal aplicable en España a los sistemas de previsión social.

1. Planes de pensiones.

Los planes de pensiones se configuran como instituciones privadas de previsión social, de carácter voluntario y libre. Su carácter de institución de previsión social básica, por cuanto mejor coadyuvan a la finalidad de ahorro-previsión, ha determinado la pretensión de dotarles de un tratamiento fiscal más beneficioso que el dispuesto para las restantes fórmulas privadas de previsión social. No obstante, en lo que se refiere al tratamiento fiscal de los inversores, la reciente modificación operada en el régimen fiscal de las aportaciones a mutualidades de previsión social, ha buscado una equiparación a los planes y fondos de pensiones.

El régimen fiscal descansa en el diferimiento de la tributación hasta el momento en que se perciben las prestaciones correspondientes, lo que se producirá en la medida en que las cantidades aportadas al plan puedan disfrutar de la reducción en la base imponible, prevista en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Por tanto, el análisis de su régimen fiscal implica diferenciar el tratamiento otorgado a las aportaciones al plan y el referido a las prestaciones derivadas del mismo y se centra en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

APORTACIONES

Las contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones (plan de pensiones sistema de empleo) se consideran rendimiento neto de trabajo en especie para el partícipe, si bien, se exceptúan de la obligación de ingreso a cuenta.

Las aportaciones realizadas por los partícipes a los planes de pensiones, incluyendo las contribuciones del promotor que les hubiesen sido imputadas en concepto de rendimientos del trabajo, pueden reducir la base imponible del partícipe, hasta el límite de la menor de las dos cantidades siguientes:

- a) El 15 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo, empresariales y profesionales, percibidos individualmente en el ejercicio. A estos efectos hay que señalar que, desde el día 1 de enero de 1997, se consideran rendimientos de actividades profesionales los imputados a los socios, que se dediquen efectivamente al ejercicio de actividades profesionales y artísticas o deportivas, por las sociedades transparentes.
- b) 1.000.000 de pesetas anuales, a partir de 1 de enero de 1996 (750.000 pesetas anuales hasta 1995 y 500.000 pesetas anuales hasta 1991); este límite se aplica individualmente por cada partícipe integrado en la unidad familiar en caso de tributación conjunta. Este límite coincide con el límite financiero de aportación a planes de pensiones que, desde el 10 de noviembre de 1995, se cifra en 1.000.000 de pesetas anuales

El límite de reducción fiscal es común para las aportaciones realizadas a planes de pensiones y a ciertas mutualidades.

PRESTACIONES

En primer lugar, hay que enumerar las contingencias cubiertas por los planes de pensiones que determinan el derecho a percibir la prestación, que son las siguientes:

- Jubilación o situación asimilable.
- Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual, o absoluta y permanente para todo trabajo, y la gran invalidez.
- La muerte del partícipe o beneficiario.

El acaecimiento de las contingencias señaladas determina el derecho del beneficiario a la percepción de la prestación, que puede adoptar la forma de capital en un pago único, de renta, o bien una forma mixta que combine rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital.

Las prestaciones percibidas, consecuencia de cualesquiera de las contingencias señaladas, van a tributar en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del beneficiario en concepto de rendimientos del trabajo de carácter dinerario, con sujeción, por tanto, a la retención a cuenta correspondiente y sin que se admita minoración alguna por las cantidades aportadas en su día al plan de pensiones, que no pudieron gozar de la reducción prevista en la base imponible del impuesto.

Dependiendo de la modalidad que adopte la prestación, va a haber diferencias en el tratamiento tributario. Así, si la prestación se percibe en forma de renta, temporal o vitalicia, se va a considerar rendimiento de carácter regular, mientras que si la prestación se percibe en forma de capital se va a considerar rendimiento de carácter irregular, cuyo período de generación vendrá

determinado por el número de años que medien entre la fecha de imputación de la primera aportación al plan, y el acaecimiento de la contingencia que determina el abono de la prestación, esto es, la jubilación, la invalidez o la muerte del partícipe o beneficiario. Finalmente, si la prestación se percibe en forma mixta, va a resultar de aplicación lo dispuesto para cada una de las modalidades que la integran.

Por último, cabe realizar dos puntualizaciones, la primera consiste en el carácter ilíquido de estas prestaciones, que sólo pueden percibirse una vez acaezca la contingencia o contingencias cubiertas. Al margen de ello, la normativa reguladora de los planes de pensiones contempla la posibilidad de que se puedan otorgar préstamos con cargo a los derechos consolidados del partícipe, facultad que no ha tenido un desarrollo significativo. Como segunda puntualización, cabe señalar que los derechos consolidados del partícipe sólo pueden movilizarse de un plan a otro, en los casos estrictamente tasados en la normativa reguladora de planes de pensiones: cese de la relación laboral con el promotor de un plan del sistema de empleo, pérdida de la condición de asociado al colectivo promotor de un plan del sistema asociado, por decisión unilateral del partícipe en el sistema asociado o individual y por terminación del plan.

2. Mutualidades de previsión social.

Las mutualidades de previsión social son entidades aseguradoras que actúan con carácter complementario a la Seguridad Social obligatoria, si bien, en ciertos casos, pueden actuar también con carácter sustitutivo al régimen de la Seguridad Social; se financian mediante aportaciones a prima fija o variable de sus mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras, y como uno de los requisitos que están obligadas a cumplir se encuentra el que la condición de tomador del seguro o de asegurado sea inseparable de la de mutualista.

También, en este caso, el análisis de su régimen fiscal requiere la diferenciación entre el régimen correspondiente a las aportaciones y el correspondiente a las prestaciones, y se centra asimismo en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

APORTACIONES

Según lo comentado en el punto anterior, existe un límite fiscal conjunto de reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, respecto a las aportaciones realizadas a planes de pensiones y a mutualidades de previsión social. En relación con estas últimas, la redacción inicial del artículo 71 de la Ley 18/1991, de 6 de junio, sólo reconocía el derecho a reducción de «las cantidades abonadas con carácter obligatorio a Montepíos Laborales y Mutualidades, cuando amparen, entre otros, el riesgo de muerte», sin embargo, a partir de las modificaciones operadas por la mencionada Ley 30/1995, cabe la reducción de las siguientes partidas:

1. Las cantidades abonadas a mutualidades de previsión social por profesionales no integrados en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, en aquella parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias de muerte, viudedad, orfandad, jubilación, accidentes, enfermedad o invalidez para el trabajo o que otorguen prestaciones por razón de matrimonio, maternidad, hijo o defunción.
2. Las cantidades abonadas a mutualidades de previsión social por profesionales o empresarios individuales integrados en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, en cuanto amparen alguna de las contingencias citadas en el número 1 anterior.
3. Las cantidades abonadas a mutualidades de previsión social, que actúen como sistemas alternativos de previsión social a planes de pensiones, por trabajadores por cuenta ajena o socios trabajadores, en aquella parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias citadas en el número 1 anterior, y el desempleo para los citados socios trabajadores.

Las aportaciones empresariales a mutualidades de trabajadores por cuenta ajena, calificadas como sistema alternativo a planes de pensiones, que sean imputadas al trabajador, tendrán la consideración para éste de rendimiento íntegro de trabajo en especie, quedando exceptuados de la obligación de ingreso a cuenta.

Cabe por último señalar que, a partir de 1 de enero de 1997, los contratos de seguro de vida, muerte o invalidez, concertados con mutualidades cuyas primas no puedan ser objeto de reducción, en todo o en parte, en la base imponible del impuesto, tienen derecho a una deducción en cuota del 10 por 100 de las primas satisfechas, cuando el beneficiario sea el sujeto pasivo del impuesto, su cónyuge, ascendientes o descendientes, resultando por tanto, que existen dos regímenes de tributación diferentes y excluyentes para las mutualidades de previsión social. Con anterioridad a dicha fecha, la Ley 18/1991, permitía la deducción mencionada, sobre las cantidades abonadas a mutualidades que cubrieran el riesgo de invalidez o muerte, que no hubieran podido ser deducidas en la base imponible, con lo que se podía llegar a simultanear ambos sistemas.

PRESTACIONES

Respecto a la calificación fiscal de las prestaciones derivadas de las mutualidades de previsión social, en la medida en que las aportaciones hayan podido ser objeto de reducción en la base imponible, deben calificarse como rendimientos del trabajo, de carácter dinerario y con sujeción, por tanto, a la oportuna retención a cuenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Por lo que se refiere a las modalidades que pueden adoptar las prestaciones, resulta de aplicación lo mencionado para los planes de pensiones, de modo que, la percepción de una prestación en forma de renta conllevará la consideración del rendimiento como regular, la percepción de una prestación en forma de un único capital, la consideración de rendimiento irregular y la percepción de una prestación mixta de capital-renta, la conjunción de los dos tipos de tratamientos mencionados.

3. Seguros colectivos calificados como sistemas alternativos a planes de pensiones.

En el régimen fiscal de este instrumento de previsión cabe diferenciar también el correspondiente a las aportaciones y el aplicable a las prestaciones, y se centra, asimismo, en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y, en el caso de las prestaciones por fallecimiento, en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

APORTACIONES

Las primas satisfechas por las empresas, o por las entidades que sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos por pensiones, que sean imputadas individualmente a los trabajadores a quienes se vinculen, trasladándoles la titularidad, tendrán para éstos la consideración de rendimientos de trabajo en especie en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, sin sujeción a la obligación de ingreso a cuenta. Dichas primas tendrán la consideración de gasto deducible a los efectos del Impuesto sobre Sociedades, cuando cumplan los requisitos establecidos por la normativa de este impuesto (art. 13 de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre).

Sobre el total de primas satisfechas por la empresa y el trabajador, éste tendrá derecho a una deducción en cuota del 10 por 100, cuando cumpla los requisitos establecidos por el artículo 78. cuatro a) de la Ley 18/1991, a saber:

- Han de ser contratos de seguro de vida, muerte o invalidez, conjunta o separadamente, celebrados con entidades legalmente autorizadas para operar en España, cuando el beneficiario sea el sujeto pasivo, o, en su caso, su cónyuge, ascendientes o descendientes.
- La deducción no alcanza a los contratos de seguro de rentas inmediatas.
- En caso de contratos de seguro mixto, de capital diferido, de rentas diferidas o de vida entera, han de tener una duración igual o superior a 10 años y la deducción se sujeta al límite máximo de 50.000 pesetas anuales.

En todo caso, hay que tener en cuenta que la base sobre la que llevar a cabo las deducciones por inversiones (entre las que se encuentra la deducción por seguro) y por donativos, contempladas en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no puede exceder del 30 por 100 de la base liquidable del sujeto pasivo.

PRESTACIONES

Las prestaciones derivadas de las contingencias de jubilación y de invalidez van a tener la consideración de rendimiento de trabajo para el beneficiario, tributando en este concepto, en la medida en que excedan de las primas que, satisfechas con anterioridad, les hayan sido imputadas y hayan tributado de manera efectiva en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En el caso de que a las prestaciones por invalidez les resulte de aplicación la exención prevista en el artículo 9.º de la Ley 18/1991, relativa a los contratos de seguro, la prestación percibida sólo estará sujeta a tributación en la medida en que exceda de los 25 millones de pesetas previstos como límite de la exención.

Las prestaciones derivadas de la contingencia de fallecimiento, tributan en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones del beneficiario, y, con efectos desde el 1 de enero de 1997, tienen derecho a una reducción en la base imponible del 100 por 100 de la prestación percibida, con el límite de 1.500.000 pesetas, cuando su parentesco con el asegurado fallecido sea el de cónyuge, ascendiente, descendiente, adoptante o adoptado.

Por otra parte, cuando la prestación se perciba en forma de renta, temporal o vitalicia, se establece que la Administración puede acudir para determinar la base imponible al cálculo actuarial del valor actual de la pensión a través del dictamen de sus peritos.

Por tanto, a diferencia de lo previsto para los planes de pensiones y las mutualidades de previsión social, el régimen fiscal de los contratos de seguro colectivo que se califiquen de sistemas alternativos a planes de pensiones, no descansa en un diferimiento de la tributación al tiempo que se reciben las prestaciones, dado que las aportaciones realizadas no son objeto de reducción en la base imponible del sujeto pasivo, por lo que, cuando se perciban las prestaciones por jubilación, tributarán por diferencias.

III. APROXIMACIÓN AL DERECHO COMPARADO

1. Reino Unido.

1.1. Introducción.

En primer lugar, conviene hacer una breve referencia a ciertos aspectos del régimen tributario relativo a las personas físicas que se estima de interés.

- En primer lugar, cabe señalar que la tributación de las rentas obtenidas por las personas físicas cada año fiscal, son objeto de gravamen a través de dos figuras separadas, el Impuesto sobre la Renta (*Income Tax*), que, cabría decir, grava los rendimientos, y el Impuesto sobre las Ganancias de Capital (*Capital Gains Tax*) que grava los incrementos de patrimonio derivados de las transmisiones de activos, tanto onerosas como lucrativas. El período impositivo se computa desde el 6 de abril al 5 de abril del año siguiente en ambas figuras tributarias.

- El *Income Tax* no grava la renta global, sino la suma de las diferentes rentas obtenidas por el contribuyente, que se clasifican en cédulas, contando cada una con sus propias normas de liquidación, e incluso con sus plazos de ingreso independientes.
- La escala de tipos de gravamen en este impuesto se limita a tres tramos, tipo inferior, básico y superior, 20 por 100, 25 por 100 y 40 por 100, respectivamente, en el año fiscal 1994-95.
- En el *Income Tax*, es la Administración, a través del Departamento del Tesoro (*Inland Revenue*), el órgano encargado de practicar la liquidación; no obstante, ciertas rentas pueden ser ingresadas por el pagador de las mismas, a través del sistema de retenciones existente:
 - Sistema PAYE (*pay as you earn*), para las rentas de trabajo (cédula E).
 - Retención en la fuente al tipo básico, para ciertas rentas de capital; curiosamente, el retenedor no ingresa el importe retenido, sino que lo retiene en contrapartida a la liquidación posterior que soporta sobre dichas rentas.
- Institución típica del Derecho británico es el *trust*, mediante el cual, el fundador o *settlor*, transmite a unas personas físicas o jurídicas de su confianza, los *trustees*, un patrimonio, para que lo administren en favor de las personas beneficiarias. El *trust* no tiene personalidad jurídica propia, admite diversas modalidades, y su tratamiento tributario es complejo; en primer lugar, la renta percibida por los *trustees* se grava en su Impuesto sobre la Renta, y en segundo lugar, cuando esa renta se distribuye entre los beneficiarios es objeto de un nuevo gravamen, si bien, con derecho a un crédito fiscal en función del impuesto previamente satisfecho sobre dichas rentas.

1.2. Entidades de previsión social.

Existen planes de pensiones autorizados, y no autorizados, que no disfrutan de un régimen fiscal privilegiado. Entre los primeros se distinguen:

PLANES DE PENSIONES PERSONALES (PPPs)

Pueden ser promovidos por compañías de seguros, entidades bancarias y fondos de inversión, y con carácter general han de constituirse bajo la fórmula del *trust*.

Pueden ser partícipes, las personas físicas que obtengan rendimientos de trabajo y de actividades empresariales, profesionales y artísticas (cédulas E y secciones I y II de la cédula D); si bien caben excepciones, por ejemplo, cuando el plan recibe transferencias de fondos de otros planes.

Existe un límite de aportación anual máximo en función de la edad del partícipe al inicio del período impositivo, que se define como un porcentaje sobre los ingresos computables netos, (rendimientos de trabajo, de actividades empresariales, profesionales y artísticas) que también se sujetan a un límite máximo que se ajusta anualmente en función de la inflación y que para el ejercicio 1994-95 se situó en 76.800 £, variando los porcentajes de deducción desde el 17,5 por 100 para partícipes de edad inferior a 36 años, al 40 por 100 para partícipes de edad igual o superior a 61 años.

Las aportaciones se sujetan a retención al tipo básico del impuesto, según el sistema de retención en origen de las pensiones (*PRAS system*) y son deducibles de los ingresos computables netos, con las siguientes peculiaridades:

- Sistema *carry-back*: el partícipe que en un período impositivo no tenga ingresos computables significativos puede trasladar el derecho a la deducción al ejercicio anterior o a los dos ejercicios inmediatamente anteriores a la aportación.
- Sistema *carry-forward*: los déficit de las aportaciones en relación a los límites establecidos pueden trasladarse hacia ejercicios posteriores hasta un máximo de seis años, dando lugar a un incremento en el límite de deducción.

Por lo que a las pensiones derivadas de estos planes de pensiones se refiere, se gravan en el *Income Tax* en concepto de rendimiento de trabajo, sujetos, por tanto, al sistema de retención a cuenta PAYE. Pueden adoptar distintas modalidades, incluyendo la percepción de una parte en forma de capital.

La prestación ha de abonarla siempre una entidad de seguros de vida, y, en caso de que el plan se hubiera suscrito con un entidad de este tipo, el partícipe puede cambiar de entidad al objeto de aprovechar las mejores condiciones del mercado.

PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO O EMPRESA

El plan ha de formar parte de un *trust*, se requieren contribuciones empresariales, y pueden ser partícipes todos los trabajadores dependientes cuyos rendimientos no provengan de la cédula D (integrada básicamente por rendimientos de actividad profesional, empresarial, artística y pagos anuales y anualidades).

Las contribuciones empresariales, si bien son deducibles para la empresa, no suponen renta sujeta a gravamen para los trabajadores; éstos pueden hacer también aportaciones de hasta un máximo del 15 por 100 de su remuneración con un tope máximo para la misma de 76.800 £ para el ejercicio 1994-95, que les da derecho a una deducción al tipo marginal del Impuesto sobre la Renta.

Las aportaciones pueden vincularse a contratos de seguro individuales, colectivos, o bien ser autogestionados por la empresa, en cuyo caso, han de cumplir unos requisitos de inversión.

Las prestaciones se devengan exclusivamente por jubilación o enfermedad del partícipe, y se sujetan al *Income Tax* en concepto de rendimientos de trabajo. Están sujetas a un límite máximo, de modo que, en caso de sobrefinanciación del plan, se puede proceder a devolver los excesos, soportando en tal caso un porcentaje de retención elevado.

La prestación se establece en base a un porcentaje sobre la denominada remuneración final percibida (media ponderada de los salarios percibidos en los últimos años de ejercicio, sujeta a su vez, a un límite máximo: 76.800 £ para 1994-95), teniendo en cuenta los años de servicio prestados; el porcentaje máximo es 1/30, de modo que, para obtener la máxima prestación, que es 2/3 sobre la remuneración final, se ha de haber prestado servicio por un tiempo de 20 años.

El beneficiario puede optar por conmutar parte de su pensión por una prestación en forma de capital, exenta de tributación, con el límite máximo de 1/80 parte de la remuneración final por año de servicio prestado, con un máximo de 40 años. Asimismo, el plan puede incluir una indemnización para caso de muerte en servicio del trabajador de hasta cuatro veces la remuneración final, unida a una devolución de las aportaciones realizadas por él mismo, que si se formaliza a través de ciertos tipos de *trust* puede resultar exenta del Impuesto sobre Sucesiones, si el trabajador no fallece antes de transcurridos siete años desde la transmisión del derecho mencionado.

PLANES DE APORTACIONES VOLUNTARIAS

Responden a la finalidad de complementar las prestaciones abonadas por los planes de empleo, pueden ser ofrecidos por bancos, fondos de inversión, etc., y han de constituirse bajo la forma de *trust*.

Las aportaciones, que se sujetan a retención al tipo básico, no pueden exceder conjuntamente con las aportaciones realizadas a un plan de empleo del 15 por 100 de la remuneración del trabajador, con el límite de remuneración mencionado de 76.800 £ para el año fiscal 1994-95.

Las prestaciones, que sólo se pueden percibir en forma de renta, se gravan en el *Income Tax* en concepto de rendimientos de trabajo, y se suman a las prestaciones derivadas de los planes de empleo a la hora de determinar si exceden los límites máximos de prestación permitidos.

PLANES NO AUTORIZADOS

Pueden ser partícipes las personas que perciban rendimientos derivados de la cédula E, su finalidad consiste en permitir el acceso a unas prestaciones por encima del límite permitido de 2/3 de la remuneración final; como norma general se constituyen bajo la forma de *trust*.

Las contribuciones empresariales se consideran mayor remuneración para el trabajador, no se sujetan a un límite inicial, si bien, las que se consideren excesivas pueden perder el derecho a la deducibilidad fiscal.

Las prestaciones en forma de renta se consideran rendimientos de trabajo en el *Income Tax* y se pueden obtener ciertas prestaciones en forma de capital exentas de tributación.

Cabe por último reseñar que el sistema público de pensiones en Reino Unido comprende el denominado sistema de pensión básica y el sistema de pensiones de programa estatal (*SERPS*), a este último puede renunciar el trabajador siempre y cuando disponga alternativamente de un plan de pensiones autorizado, beneficiándose en tal caso de una reducción de las aportaciones a la Seguridad Social, o incluso, de aportaciones directas realizadas por el Estado a su favor, respecto al plan de pensiones alternativo.

2. Francia.

2.1. Introducción.

Como especialidad del régimen fiscal francés hay que destacar, en el ámbito del *Impôt sur le Revenu*, el equivalente francés al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que la unidad imponible es la unidad familiar, formada por el matrimonio, hijos y personas a su cargo, y para evitar los efectos negativos de la acumulación de rentas en la progresividad del impuesto, y adecuarlo a las circunstancias de cada sujeto pasivo, se aplica el sistema denominado «cociente familiar», consistente en dividir la renta imponible total por un cociente, determinado en función del estado civil del contribuyente y del número de personas a su cargo, al objeto de aplicar posteriormente a cada una de las partes, la tarifa del impuesto.

Destaca, asimismo, el poco peso específico que dicha figura impositiva sustenta en el marco del sistema fiscal francés, y que en la práctica se explica en gran medida por el peso, cada vez mayor, de una pluralidad de contribuciones complementarias que gravan por separado muchos de los conceptos, que forman parte de la renta de las personas físicas. Cabe citar a título de ejemplo la contribución social generalizada, que recae sobre pensiones, subsidios de desempleo, rentas vitalicias a título oneroso, etc., y que en 1995 se cifra en un 2,40 por 100.

En el ámbito específico de las entidades de previsión social, es de señalar el significativo peso de las contribuciones al régimen de la Seguridad Social en Francia; basado en el sistema de reparto y financiado en base a cotizaciones de empleadores y trabajadores y aportaciones del Estado, se estructura en un régimen obligatorio, integrado por cuatro modalidades, y unos regímenes complementarios también obligatorios, establecidos para compensar las insuficiencias de los regímenes legales, que cubren el riesgo de paro y otorgan prestaciones complementarias a la jubilación.

2.2. Entidades de previsión social.

Se pueden distinguir los siguientes sistemas de previsión social complementaria:

SISTEMA DE JUBILACIÓN COLECTIVA CON COTIZACIONES DEFINIDAS

Las aportaciones empresariales a los sistemas de jubilación y previsión van a constituir mayor remuneración para el trabajador, y, en la medida en que su importe sea razonable en relación a los servicios prestados por los trabajadores, van a ser gasto deducible para la empresa en el *Impôt sur les Sociétés*, el equivalente al Impuesto sobre Sociedades español.

Las aportaciones, tanto de la empresa como del trabajador, constituyen hasta un determinado límite gasto deducible de las rentas de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- Las aportaciones han de ser obligatorias en virtud de ley, convenio colectivo, acuerdo específico concluido a nivel de empresa o de una decisión unilateral del empleador; se requiere que existan aportaciones empresariales.
- El objeto ha de ser la constitución de una pensión ligada a los servicios prestados. La prestación se percibe siempre en forma de renta.
- Se ha de cumplir el principio de no discriminación, esto es, que sea de aplicación a todo el personal; en el ámbito de las pequeñas empresas que cuentan con pocos o un único empleado en determinadas categorías profesionales, existe la posibilidad de contratos colectivos interempresas.
- El devengo de la prestación se produce exclusivamente con la jubilación o muerte del partícipe.

El límite de deducibilidad fiscal mencionado, consiste en que la suma conjunta de las aportaciones empresariales y de los trabajadores respecto a los sistemas de jubilación y previsión, no puede exceder del 19 por 100 de una cantidad igual a ocho veces la base límite anual de cotizaciones a la Seguridad Social, esto es, 237.028 ff en 1995 (155.940 ff x 8 x 19%), resultando por otra parte que las aportaciones conjuntas sólo a los sistemas de previsión no pueden exceder del 3 por 100 de la misma cuantía, esto es, 37.246 ff en 1995.

Los excesos sobre dichos límites suponen, con carácter general, una mayor remuneración para el trabajador.

Las pensiones percibidas, se sujetan al Impuesto sobre la Renta del beneficiario, junto a las rentas procedentes de sueldos y salarios, y se sujetan a las mismas deducciones y límites, con independencia de que el trabajador haya tributado o no sobre la aportación en su día realizada, si excedió del límite impuesto.

Por tanto, la pensión neta se obtiene deduciendo del importe bruto de la pensión, la deducción normal por gastos del 10 por 100, con un mínimo de 2.230 ff y un máximo de 31.900 ff en 1995, para cada unidad familiar. Sobre dicha pensión neta se aplica una reducción especial del 20 por 100, en la parte que exceda de un determinado importe, 680.000 ff en 1995, que se aplica de forma separada para cada miembro de la unidad familiar.

SISTEMA DE RETIRO O JUBILACIÓN CON PRESTACIONES DEFINIDAS Y CONDICIÓN SUSPENSIVA

Se trata de una simple promesa de renta hecha por la empresa, sujeta normalmente, a la condición de que el asalariado acabe su carrera activa en la empresa, por lo que no se reconoce ningún derecho consolidado.

Las aportaciones no se tienen en cuenta a los efectos del cálculo de los límites mencionados en el apartado anterior y no se someten a tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, sino hasta el momento de su percepción efectiva por los beneficiarios, y consecuentemente, hasta dicha fecha, la empresa no va a poder considerar gasto deducible dichas cantidades en el Impuesto sobre Sociedades.

3. Estados Unidos.

3.1. Introducción.

Hay que tener presente el complejo sistema fiscal estadounidense, que se estructura en tres niveles: el federal, el estatal y el local; el presente trabajo realiza una aproximación al régimen fiscal federal de las entidades privadas de previsión social, por lo que cabe hablar de una aproximación relativa, dado que la presión fiscal final vendrá dada por la conjunción de las medidas adoptadas en los tres niveles mencionados.

3.2. Entidades de previsión social.

Se distinguen los denominados planes de pensiones autorizados o aprobados y los no autorizados, resultando que sólo los primeros disfrutan de un régimen fiscal privilegiado; condición previa que han de cumplir los planes de pensiones autorizados, es que den lugar a un diferimiento de las aportaciones que perciben, de modo que las distribuyan al tiempo de la jubilación, o muerte del partícipe, lo cual no excluye, que con carácter meramente accesorio puedan otorgar ciertas prestaciones complementarias por enfermedad, asistencia hospitalaria o similares.

Existe una gran variedad de planes, entre los que caben destacar los siguientes:

- Plan de participación en beneficios (*profit sharing plan*). Se caracterizan porque requieren contribuciones empresariales periódicas en base a una fórmula predeterminada, siendo lo más usual que existan contribuciones anuales, definidas según un porcentaje sobre las remuneraciones; también ha de existir una fórmula de distribución de las contribuciones entre los trabajadores.

Las prestaciones se devengan cuando el partícipe alcance una edad determinada, o bien a consecuencia del despido, enfermedad, discapacidad, jubilación o muerte; con carácter accesorio, el plan puede suscribir contratos de seguro de vida a favor de los partícipes.

- Plan de participación en capital (*stock bonus plan*). Equivale al anterior, si bien, las contribuciones empresariales consisten en acciones de la propia empresa.
- *Money purchase plan*. También han de existir contribuciones empresariales, las cuales, junto a los rendimientos que producen, se vinculan a unas cuentas personales de cada empleado; los activos del plan se valoran al menos una vez al año y, en función del resultado, se ajusta la valoración de las cuentas de los empleados.

Como otros tipos de planes, tenemos:

- Plan de rentas (*annuity plan*).
- Plan de adquisición de bonos (*bond purchase plan*).
- Plan al contado o diferido [*401 (K) cash or deferred arrangement plan o CODA*], variedad del *profit sharing plan* y *stock bonus plan*.
- Plan de adquisición de acciones (*employee stock ownership plan o ESOP*), variedad del *profit sharing plan* y del *money purchase plan*.
- *Keogh plan*, para trabajadores autónomos, socios accionistas de empresas y propietarios.

Los requisitos que han de cumplir los planes autorizados son los siguientes:

1. Han de contener por escrito todas las condiciones impuestas por la normativa vigente, por ejemplo, la forma en que se van a abonar las prestaciones, y han de complementar a los sistemas públicos de previsión social públicos, lo normal es que complementen a la Seguridad Social.
2. Han de ser promovidos por las empresas, si bien, caben aportaciones de la empresa, trabajador o ambos; existen también los planes multiempresa.

3. Se han de constituir con carácter permanente, aunque cabe su disolución en ciertos casos, por ejemplo, por quiebra de la empresa.
4. El plan ha de ser abierto a todos los trabajadores, esto es, ha de regir el principio de no discriminación, aunque se puede exigir un límite mínimo de edad, 21 años normalmente, así como de permanencia en la empresa, un año con carácter general, y caben también ciertas exclusiones, como la de aquellos empleados que vayan a alcanzar la edad de jubilación en un plazo igual o inferior a cinco años; por otra parte se admite que existan planes diferenciados por categorías de empleados.
5. El mismo principio de no discriminación se aplica también respecto a las aportaciones y prestaciones y, para evitar su transgresión, se suele establecer una correlación con la remuneración de los trabajadores.
6. Existen unos límites financieros anuales en relación a las aportaciones y prestaciones que no se corresponden con los límites de deducibilidad fiscal. En los planes de prestación definida, ésta no puede superar anualmente la cantidad menor de las dos siguientes, el 100 por 100 de la remuneración promedio en los tres años de servicio donde dicha remuneración haya sido mayor, o \$118.800 para 1994; en los planes de aportación definida, ésta no puede superar la menor de las dos cuantías siguientes, el 25 por 100 de la remuneración del trabajador o \$30.000 para 1994. Las cantidades expresadas en dólares se suelen ajustar anualmente en función de la evolución del índice del coste de la vida; existen además límites aplicables a los planes multiempresa y a los planes que combinan la aportación y la prestación definida.
7. Las prestaciones no se pueden percibir sino al tiempo de su devengo, ligado al acaecimiento de ciertos hechos, como jubilación del partícipe; sin embargo, bajo ciertas condiciones de duración y tipo de interés se admite que los planes realicen préstamos a los partícipes.

Por lo que al régimen fiscal se refiere, las contribuciones empresariales a planes de pensiones autorizados, no se consideran ingreso para el trabajador sino que su tributación se difiere al tiempo de la percepción de la prestación, sin embargo, si el plan destina una parte de la contribución a la adquisición de un contrato de seguro de vida o de enfermedad, la parte de la prima que se corresponda con el coste puro del seguro de vida y la prima del seguro de enfermedad, constituye mayor remuneración del trabajador en el año en que se abone. Dichas contribuciones, son gasto deducible en el Impuesto sobre Beneficios de la empresa, siempre que se consideren gastos normales y necesarios y que no excedan de unos determinados límites, existiendo incluso límites conjuntos a aplicar por aquellos empresarios que realicen contribuciones a más de un plan autorizado.

Respecto a las aportaciones del trabajador, no constituyen gasto deducible de su Impuesto sobre la Renta desde 1986.

El régimen de tributación de las prestaciones se centra en el ámbito del equivalente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas; los planes de pensiones están obligados a distribuir el total de prestaciones, o al menos unos mínimos establecidos, a partir del día 1 de abril siguiente a aquel en que el partícipe alcance la edad de 70 años y medio; la prestación puede ser en forma de renta o en forma de capital, y con carácter general se sujetan a retención en la fuente.

En las prestaciones en forma de renta, si el plan recibe aportaciones del trabajador, se aplican las reglas de tributación de las anualidades o rentas y sólo se sujeta a gravamen aquella parte de la prestación que no supone recuperación del capital, de modo que, se considera exenta la parte de la prestación que se corresponda con el siguiente porcentaje: $100 \times \text{Inversión o coste total no deducible} / \text{Total prestación esperada}$ (establecida de acuerdo a unas tablas actuariales).

La prestación sólo puede abonarse en forma de capital si el devengo trae causa en la separación de empleo, discapacidad o muerte del partícipe cuando éste haya alcanzado la edad de 59 años y medio; las prestaciones en forma de capital están exentas de tributación en la parte que suponen recuperación del coste de capital y el resto puede gozar de la denominada anualización en un período de cinco años, de modo que la prestación se considera percibida a lo largo de cinco años, a razón de 1/5 anual y se sujeta al tipo correspondiente a la escala de tributación individual del año en que se devengó la prestación. Esta opción sólo la puede realizar una vez cada partícipe y se requiere una antigüedad mínima de cinco años en el plan. Por otra parte, cuando la prestación trae por causa el fallecimiento del partícipe, ya se abone en forma de renta o de capital, existe un mínimo exento de \$5.000.

En caso de que la prestación de capital se abone en forma de títulos valores, el posible incremento de valor que experimenten desde su adquisición (plusvalía teórica), no se grava hasta que el partícipe no enajene dichos títulos, y, análogamente, si se reciben por valor inferior a las aportaciones realizadas al plan, no cabe reconocer la pérdida hasta que no se materialice por la enajenación de las acciones.

Para prestaciones mixtas, en forma de capital-renta, se sigue el tratamiento de las prestaciones en forma de capital, si bien, el valor actual actuarial de la renta se tiene en cuenta junto al valor del capital a la hora de calcular el impuesto a pagar, y posteriormente, la parte de éste que se corresponda con dicha renta no es objeto de tributación, salvo rescate de la renta, en cuyo caso, el valor de rescate se incluye como un rendimiento más sujeto a tributación.

Las prestaciones que se reciban antes de que el partícipe alcance la edad de 59 años y medio pueden sujetarse a un impuesto adicional del 10 por 100 y, asimismo, las prestaciones que superen ciertos límites pueden someterse a un impuesto adicional del 15 por 100.

Cabe señalar, por último, dos posibilidades que derivan de este tipo de entidades:

- Se admiten traspasos (*roll-over*) de los fondos acumulados en un plan autorizado, a otro, o a un plan de retiro individual (*IRA, Individual Retirement Account*), sin que la tributación de las cantidades se produzca hasta que se perciban las prestaciones de forma defini-

tiva; ciertas cantidades no pueden ser objeto de traspaso, como aquella parte de las prestaciones que se consideran mínimas o que necesariamente han de distribuirse una vez que el partícipe alcanza la edad de 70 años y medio. El traspaso puede ser directo, de plan a plan, en cuyo caso, las cantidades traspasadas están totalmente exentas de gravamen, o indirecto, si la prestación la percibe primero el partícipe o beneficiario, en cuyo caso, se sujeta a retención del 20 por 100; el traspaso se ha de realizar dentro de los 60 días siguientes, incluyendo la parte retenida y sólo puede dirigirse a un IRA, no a otro plan autorizado.

- Bajo ciertas condiciones, los planes pueden otorgar préstamos a los partícipes, y si bien, normalmente, se van a considerar repartos sujetos a tributación, caben ciertas excepciones cuando el contrato de préstamo prevea la devolución del capital o del interés en el plazo de los cinco años inmediatamente posteriores, o cuando el saldo pendiente de amortizar de todos los préstamos concedidos por los distintos planes en que el prestatario participe no exceda de una cantidad determinada, etc.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

El régimen fiscal de las entidades privadas de previsión social en España, no difiere sustancialmente del mantenido en el resto de los países analizados. La tributación se centra en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y cuenta con un régimen fiscal privilegiado basado principalmente en la tributación diferida al momento de la percepción de las prestaciones, consecuencia directa de la finalidad social que persiguen estas instituciones, dado el carácter complementario con que se configuran en relación con el régimen público de previsión social. Por igual motivo, la tributación se produce bajo la forma de rendimientos de trabajo.

Las aportaciones, tanto por parte del empresario como del trabajador, se sujetan a estrictos límites cuantitativos. En España, tales limitaciones no alcanzan a los seguros colectivos sobre la vida, calificados como sistemas alternativos a planes de pensiones, que si bien no cuentan con límites de aportación, tampoco gozan del beneficio de la tributación diferida.

Al hilo de lo indicado en la introducción, el esquema expuesto permite señalar ciertas peculiaridades de los otros regímenes fiscales analizados, que pueden ser de utilidad a la hora de plantear la reforma de la fiscalidad de los sistemas de previsión social, y que, como resumen, son las siguientes:

Del régimen fiscal en el Reino Unido, destacan las siguientes notas:

- Si bien existe un límite fiscal máximo de aportaciones anuales, los métodos *carry-back* y *carry-forward*, en relación a los planes de pensiones personales, permiten que esta deducción se aproveche al máximo, trasladando su aplicación hacia períodos impositivos anteriores o posteriores.

- También en relación a los planes de pensiones personales, la exigencia del abono de la prestación por parte de una entidad aseguradora, y la posibilidad de elección en el mercado financiero, tiende a aumentar la rentabilidad de las aportaciones realizadas.
- A pesar de ciertos beneficios fiscales que se otorgan a las prestaciones percibidas en forma de capital, esta modalidad de prestación es excepcional, primando la modalidad de prestación en forma de renta, como corresponde al carácter complementario al régimen de previsión pública desempeñado por estas instituciones.

Del régimen fiscal aplicable en Francia, es de destacar el significativo peso de las contribuciones al sistema público de previsión social, en relación con las realizadas al sistema privado; esta cuestión constituye un tema de preocupación actual. Al margen de ello, también en Francia, la única modalidad de prestación permitida es la prestación en forma de renta.

Por lo que respecta al régimen fiscal estadounidense, es el que presenta mayores diferencias con el español:

- Existe un amplio abanico de entidades privadas de previsión social, lo que favorece su elevado desarrollo.
- El diferimiento de la tributación resulta atenuado, dado que las aportaciones de los trabajadores no son objeto de deducción en el ejercicio en que se realizan; en contrapartida, la prestación percibida no tributa en su totalidad, sino sólo en la parte que no se corresponde con la recuperación del coste soportado.
- Asimismo, existe una mayor flexibilidad, al permitir adaptar la tributación de las prestaciones a las necesidades de los beneficiarios, a través del método de traspasos de los fondos acumulados en los planes.
- Por último, la percepción de las prestaciones en forma de renta es también la regla habitual.

NOTA FINAL

De acuerdo con la paridad del poder de compra, PIB por dólar, según los datos de la National Accounts OCDE, los tipos de conversión para el año 1994 serían los siguientes:

- 18,33 pesetas por cada franco francés.
- 187,79 pesetas por cada libra inglesa.
- 121,50 pesetas por cada dólar americano.