
Guía de la previsión social complementaria

El objetivo de este guía es sintetizar el contenido y función de los diferentes instrumentos que tiene a su disposición la previsión social complementaria para cumplir con su cometido. Se presta especial atención a la diferente regulación existente en el País Vasco al respecto incluido su tratamiento fiscal.

Gida honen bidez, erakutsi nahi dugu zer tresna jarri dituen zure eskura gizarte-aurreikuspen osagarriak, bere helburua betetzeko. Euskal Autonomia Erkidegoan aurreikuspen honek erregulazio berezia duela-eta, horri erreparatuko diogu nagusiki, tratamendu fiskala ahaztu gabe.

This guide is intended to sum up the contents and functions of the different instruments available for use in supplementary social welfare provision. Particular attention is paid to the different regulations that exist in this regard in the Basque Country, including their treatment for tax purposes.

Índice

1. Introducción
2. Los instrumentos de la previsión social complementaria
3. La previsión social complementaria en el País Vasco
4. El tratamiento fiscal de la previsión social complementaria

Referencias bibliográficas

Palabras clave: previsión social complementaria, pensión, EPSV.

Keywords: complementary social prevision, pension, EPSV.

Nº de Clasificación JEL: G23, H55, I38.

1. INTRODUCCIÓN

Las figuras precursoras del Estado de Bienestar en Europa surgieron en dos países con distintas tradiciones políticas y culturales que marcarían un diferente enfoque en sus sistemas protectores. Por un lado, el del Reino Unido, donde se ofrecía una protección con carácter asistencial y universal, cuyo gasto se fijaba en los presupuestos generales, financiados lógicamente con los ingresos por impuestos generales; características que definirían el denominado modelo anglosajón de protección social. Por otro lado, estaría el de la Alemania de Bismarck, con un carácter profesional y de aseguramiento, financiado mediante contribuciones o cuotas sociales de los partícipes, características del que se conocerá como modelo continental.

Los actuales sistemas de protección social, son sistemas muy complejos que combinan figuras protectoras de carácter asistencial con figuras de carácter asegurador, figuras de protección universal financiadas por todos los contribuyentes, otras de carácter profesional financiadas con las cuotas de los afiliados, e incluso híbridas, prestaciones asistenciales financiadas con las contribuciones de los socios. Además pueden ser gestionadas por entidades públicas o por entidades privadas, usando sistemas financieros de reparto o regímenes de capitalización, etc. Cada país adopta su propia combinación de figuras y mecanismos para poder cubrir de la forma que cree más eficiente las diferentes contingencias o situaciones de necesidad de sus ciudadanos: jubilación, fallecimiento, desempleo, enfermedades, etc.

La principal contingencia a cubrir es la etapa pasiva de la jubilación, de máxima preocupación hoy en día, debido al envejecimiento demográfico acelerado que experimenta nuestra sociedad, por el efecto conjunto del aumento en la esperanza de vida y el acusado descenso de la natalidad. Esto hace plantearse serias dudas sobre la sostenibilidad económica de la Seguridad Social en su estado actual, que como es sabido se financia mediante el sistema de reparto o de acuerdo intergeneracional por el que las cotizaciones de los ocupados sostienen las pensiones de los no ocupados (jubilados).

El problema se agudiza en los países en los que existe un sistema público de pensiones que ofrece una mayor tasa de sustitución, es decir, una pensión más próxima al salario previo a la jubilación. Es el caso de Europa en general y de España en particular. Este sombrío escenario socioeconómico ha sido el factor desencadenante del impulso de los llamados sistemas de previsión social complementarios privados. Así surgió el modelo conocido como Código Lovaina¹ o «teoría de los tres pilares» de previsión social. El primero se refiere al sistema público de previsión. El segundo está constituido por los regímenes privados y complementarios de empleo, que surgen en el ámbito de las empresas y de las relaciones laborales. Y el tercer pilar está conformado por las cuentas individuales de ahorro previsor a largo plazo.

En España y en la mayoría de países europeos el primer pilar, el sistema público de la Seguridad Social, sigue siendo el núcleo central del sistema de protección social, puesto que ofrece un amplio abanico de contingencias protegidas: jubilación, incapacidad para el trabajo, viudedad, orfandad, dependencia, asistencia sanitaria y diferentes servicios sociales. Sus principales características son:

- a) su obligatoriedad
- b) ser mayoritariamente contributivo con elementos asistenciales. Los sistemas de pensiones son contributivos, es decir, debe existir una relación teórica de proporcionalidad entre lo que se tiene derecho a cobrar y lo que se haya cotizado o contribuido, mientras que los servicios sanitarios y sociales (junto a las pensiones no contributivas por viudedad y orfandad, etc.) son de carácter asistencial y universal.
- c) sistema de financiación de reparto. El dinero recaudado anualmente por las cotizaciones de los trabajadores activos (y de los empresarios que los han contratado) se dedica a pagar las prestaciones devengadas ese mismo año por los pasivos o pensionistas y a alimentar un fondo de reserva (pura capitalización) para financiar necesidades eventuales futuras.
- d) gestión pública (aunque con una creciente participación del sector privado).

¹ El instituto de la Seguridad Social (SS) de la Universidad Católica de Lovaina emprendió una serie de estudios sobre los diferentes modelos de SS que finalizaron en el Coloquio de septiembre de 1977 y cuyo fruto final ha sido el Código Lovaina.

La previsión social complementaria abarca el segundo y tercer pilar. El segundo pilar puede ser, según países, de carácter obligatorio o voluntario y público o privado. La mayoría de países que lo han desarrollado lo financian mediante sistemas de capitalización, individual o colectiva, lo que significa que cada trabajador mediante sus aportaciones o las contribuciones realizadas por sus empleadores a su favor va formando durante su vida laboral su propia pensión de jubilación o de su colectivo. El tercer pilar, complemento de los otros dos pilares, totalmente voluntario y privado se definiría básicamente como una cuenta individual de ahorro previsor que genera un derecho de pensión individual igualmente sin comunicación con otros sujetos.

Las principales características de la previsión social complementaria son, por tanto:

- a) El carácter voluntario.
- b) Es complementaria y no sustitutiva del sistema público.
- c) Sistema financiero de capitalización. Las aportaciones que las personas asociadas van realizando a lo largo de su vida activa se van acumulando junto a los intereses que esos capitales generan en un fondo propio al que tendrá derecho el socio cuando se cumpla la contingencia cubierta.
- d) Gestión privada.

2. LOS INSTRUMENTOS DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Para su estudio vamos a seguir la siguiente clasificación:

1. Planes de Pensiones.
2. Seguros. Puede haber seguros de vida individuales o colectivos. Además existen los seguros individuales de ahorro sistemático (Plan de previsión asegurado, PPA) y; seguro colectivo empresarial (Plan de previsión social empresarial, PPSE).
3. Mutualidades de previsión social (MPS). Pueden ser MPS empresarial o MPS *alternativas* (de asociados).
4. Planes de entidades de previsión social voluntaria (EPSV) de régimen jurídico exclusivo en Euskadi.

Cada figura puede tener un tratamiento (incluido el aspecto fiscal) diferente respecto al: a) pago de las primas o aportaciones; b) ejercicio del derecho de rescate o disposición de derechos por las contingencias cubiertas; y por último c) forma de cobro de las prestaciones.

2.1. Los planes y fondos de pensiones

Los planes de pensiones son contratos a través de los cuales se instrumenta o canaliza el ahorro relacionado con la previsión, siendo sus notas definitorias, su carácter voluntario, privado y complementario. Los planes han de instrumentarse a través de fondos de pensiones, los cuales son, en definitiva, patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a los planes de pensiones, que carecen de personalidad jurídica, están sujetos a determinadas normas de administración y al cumplimiento de estrictos requisitos para su disposición. Podemos concluir por tanto, que el fondo es el patrimonio constituido con las aportaciones, y el plan de pensiones el que establece las reglas de juego, funcionamiento y disposición de dicho patrimonio. La normativa establece unos límites financieros a las aportaciones.

Pueden clasificarse según distintos criterios: ámbito de cobertura, promotor, partícipes, régimen financiero y obligaciones de las partes.

- 1) Sistemas de empleo. Aquéllos en los que el promotor será cualquier persona, entidad, corporación, sociedad o empresa, y los socios serán sus empleados.
- 2) Sistemas asociados. El promotor será cualquier agrupación, asociación, colegio o sindicato y los socios serán sus asociados o afiliados.
- 3) Sistemas individuales. Aquéllos cuyo promotor es una o varias entidades financieras o aseguradoras autorizadas y cuyos socios serán todas aquellas personas físicas que voluntariamente decidan adherirse a los mismos.

En función de las obligaciones asumidas, se clasifican en:

- 1) De prestación definida (PD). Se establece la prestación a recibir por los socios pasivos o por los beneficiarios. Normalmente, siguiendo el modelo de los sistemas de Seguridad Social que complementan, estas prestaciones se fijan en base al salario, los años cotizados, etc. A partir de ahí se realizan los cálculos actuariales que determinan la cuantía de las aportaciones necesarias para cubrir dichas obligaciones. Los riesgos financiero (rentabilidades negativas de los fondos, etc.) y biométricos (aumento de la esperanza de vida, etc.) los soporta la institución o entidad promotora.
- 2) De aportación definida (AD). Lo que se establece son las aportaciones de los socios al plan y, en su caso, la cuantía de las contribuciones de los promotores. El derecho a prestaciones viene determinado por la cuantía de los fondos acumulados en la cuenta personal con las aportaciones realizadas. Los riesgos financieros (rentabilidades negativas de los fondos etc.) y biométricos (aumento de la esperanza de vida, etc.) los soporta la persona asociada.
- 3) Mixtos. Con el fin de aprovechar las ventajas y eludir los inconvenientes de cada uno de los dos modelos anteriores se han diseñado sistemas mixtos que pretenden repartir los riesgos entre las partes utilizando diferentes mecanis-

mos para garantizar rentabilidades o indexando las prestaciones según el comportamiento de determinadas variables económicas etc.

Respecto a la modalidad de cobro de las prestaciones, pueden hacerse de varias maneras: a) en forma de capital (percepción de uno o varios pagos a la fecha de la contingencia o en un momento posterior); b) en forma de renta (percepción de dos o más pagos sucesivos, con una periodicidad regular, realizándose al menos un pago por cada anualidad, pudiendo ser vitalicias o temporales); por último c) prestación mixta (combinan rentas de cualquier tipo de los señalados con un pago en forma de capital).

2.2. Los contratos de seguro

Son aquellos contratos en virtud de los cuales 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. Los contratos se formalizarán en atención a las contingencias que se cubran por los mismos, instrumentándose a través de la póliza correspondiente en cuyo clausulado se recogerán las normas de funcionamiento. Pueden ser individuales o colectivos; en el primer caso el tomador del seguro es la persona física que hace el pago de las primas y en el segundo es la empresa, que es la que se obliga al pago de las primas.

En el caso de seguro colectivo, cuando se realicen aportaciones por parte de los trabajadores para la financiación de las primas, la empresa figurará como tomador del seguro, si bien lo hará por cuenta de los trabajadores, en la parte que corresponda a las contribuciones de éstos. La condición de asegurado/s corresponde a los trabajadores a los que se vinculan las prestaciones. Los beneficiario/s serán las personas físicas en cuyo favor se generen las pensiones. En ningún caso podrá la empresa designarse a sí misma como beneficiaria.

El Plan de previsión social empresarial (PPSE) es un contrato de seguro al que se le otorgan una serie de ventajas similares a los planes de pensiones, tales como el diferimiento en su tributación hasta el año en que se perciban los importes acumulados. Pueden incluir garantía de intereses y participación en beneficios. Serían una réplica de los planes de pensiones del sistema empleo.

El Plan de previsión asegurado (PPA) sería un contrato de seguro réplica de los planes de pensiones del sistema individual, en el que se debe garantizar una rentabilidad al vencimiento.

En resumen podría decirse que el PPSE y el PPA son productos similares a los planes de pensiones.

2.3. **Mutualidad de previsión social (empresarial o «alternativo»)**

Según la normativa aplicable (Ley 6/2004, de 29 de octubre, de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado, LOSSP) y Reglamento 1430/2002, de 27 de diciembre, de Mutualidad de previsión social, MPS), son entidades aseguradoras privadas (o entidades de seguro a secas), sin ánimo de lucro, que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario, mediante aportaciones de prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras.

Las MPS tienen las siguientes características: a) carecen de ánimo de lucro; b) la condición de tomador del seguro o de asegurado es inseparable de la de mutualista; c) la responsabilidad de los mutualistas por las deudas sociales se limita a una cantidad inferior al tercio de la suma de las cuotas que hubieran satisfecho en los tres últimos ejercicios, con independencia de la cuota del ejercicio corriente; y d) la remuneración de los administradores será un gasto más de administración y no podrá superar los límites a estos efectos establecidos por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Las MPS pueden realizar operaciones de seguro de riesgos sobre las personas y sobre las cosas. En cuanto a las personas pueden asegurar contingencias por muerte, viudedad, orfandad y jubilación, así como por matrimonio, maternidad e hijos. También pueden realizar operaciones de seguro de accidentes e invalidez para el trabajo, enfermedad, defensa jurídica, asistencia y defunción. En todo caso, las prestaciones económicas que se garanticen no podrán exceder los límites marcados por la normativa.

Respecto a las modalidades pueden ser:

- Mutualidades de previsión social empresarial. Aquéllas en las que todos los mutualistas son empleados, sus protectores o promotores son empresas, instituciones o empresarios individuales, en las cuales aquéllos prestan sus servicios y las prestaciones que se otorgan son únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre ambos (empleados y empresas).
- Mutualidades de previsión social con carácter «alternativo». Se refiere a MPS alternativas al Régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos». Esta posibilidad, prevista para colectivos de determinados profesionales, es de carácter voluntario, de modo que los afectados podrán optar entre integrarse en el citado régimen de la Seguridad Social, o como mutualistas de la MPS que corresponda.

2.4. **Planes de EPSV**

El análisis de los planes de EPSV se hace en el siguiente apartado 3 dedicado a la previsión social complementaria en el País Vasco.

En el cuadro nº 1 se expone un esquema de todos los mecanismos de protección social que están activos en el Estado incluyendo a todos los instrumentos de previsión social complementarias del segundo y del tercer pilar

Cuadro nº 1. SISTEMA ESPAÑOL DE PREVISIÓN SOCIAL

Protección social pública	Protección social complementaria y privada	
Primer pilar	Segundo pilar	Tercer pilar
Obligatorio	Voluntario	Voluntario
<p>Carácter básico asistencial</p> <p>Prestaciones no contributivas de carácter universal. Se financia por los presupuestos generales y comprende las prestaciones no contributivas, la asistencia sanitaria, las prestaciones familiares y los servicios sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de pensiones de empleo - EPSV de empleo* - Seguros de vida colectivos - MPS empresarial - PPSE 	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de pensiones individuales y asociados - EPSV individual* - Seguros de vida individuales - MPS asociados - PPA
<p>Nivel de carácter contributivo y profesional</p> <p>Obligatorio para trabajadores por cuenta ajena y propia. Se financia mediante cotizaciones sociales a cargo de la empresa y del trabajador, y comprende la percepción de rentas de jubilación, incapacidad permanente o temporal, maternidad, muerte y supervivencia.</p>		

* Son de régimen jurídico exclusivo de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Fuente: *Elaboración propia.*

3. LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA EN EL PAÍS VASCO

El artículo 41 de la Constitución define el sistema de pensiones sobre la articulación de los tres pilares ya explicitados anteriormente. Por otra parte, el Estatuto de Autonomía del País Vasco, aprobado por Ley orgánica 3/1979, atribuye a la Comunidad Autónoma, en su artículo 10.23, competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social, dentro del estado social en el que ha de perdurar la justicia social como principio esencial en la búsqueda de la cohesión social. Junto a dicha competencia hay que tener en cuenta, también, la que atribuye a la Comunidad Autónoma del País Vasco el artículo 11.2.a) del citado Estatuto de Autonomía para el desarrollo legislativo y la ejecución dentro de su territorio de las bases, en los términos que las mismas señalen, en materia de seguros.

Con amparo en dicha competencia exclusiva, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 25/1983, de 27 de octubre, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria, cuyos objetivos prioritarios y principios informadores eran fomentar la libertad de actuación y desarrollo de las citadas entidades y velar, en todo momento, por los derechos de las personas asociadas.

Sin embargo, a lo largo de los años transcurridos desde el nacimiento de la ley hasta ahora, han ocurrido, además del cambio natural del sector, importantes acontecimientos en el ámbito estatal y comunitario europeo, que aconsejaban una reforma en profundidad de la legislación autonómica. En ese sentido, desde la OCDE y la Unión Europea se ha venido insistiendo en la necesidad de profundizar en el análisis de los sistemas públicos de seguridad social ante la evolución demográfica de la sociedad europea, así como en el papel que pueden desempeñar los sistemas complementarios como refuerzo de los clásicos e irrenunciables sistemas públicos, por lo que estos representan como instrumento para el logro de la solidaridad intergeneracional y la cohesión social.

Asimismo, aconseja e impulsa el desarrollo y crecimiento de los sistemas complementarios, particularmente de los sistemas colectivos nacidos en el marco de las empresas o sectores de la actividad económica y fomentados por la negociación colectiva. En el campo normativo constituyen referencias fundamentales dignas de tener en cuenta, a nivel europeo, la Directiva 2003/41/CE, de 3 de junio, relativa a las actividades y supervisión de fondos de pensiones de empleo, que establece las normas relativas al acceso y al ejercicio de las actividades realizadas por los fondos de pensiones de empleo en los términos de sus consideraciones y articulado.

Por otra parte, el Plan de previsión social complementaria de Euskadi, aprobado por el Gobierno Vasco el 10 de enero de 2006, constituyó un importante referente en la preparación de esta reforma, asentada en dos pilares fundamentales: buscar la máxima adecuación de la previsión social complementaria a los nuevos retos derivados de la evolución del contexto demográfico, social, económico y financiero, y potenciar los sistemas colectivos de previsión, fundamentalmente los sistemas de empleo.

No podemos olvidar tampoco las citas a los acuerdos derivados del denominado Pacto de Toledo, en cuanto al especial interés sobre los sistemas de empleo, y al Libro Verde de la Comisión Europea en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros.

La nueva Ley 5/2012, de 23 de febrero, de Entidades de previsión social voluntaria pretende básicamente coadyuvar a generalizar el segundo pilar, la previsión social complementaria entre la ciudadanía del País Vasco, fomentando especialmente los sistemas colectivos y los de empleo. Para ello actualiza la normativa reguladora, incorporando conceptos y regulaciones que el acervo legislativo más

próximo, tanto europeo como estatal, ha venido creando, haciendo un esfuerzo por sintetizarla y clarificarla.

Las entidades de previsión social voluntaria registradas en el País Vasco aparecen así como sujeto responsable con personalidad jurídica propia y separada de la de las entidades e instituciones promotoras, tras constituirse válidamente con arreglo a la ley autonómica correspondiente. Esta realidad ha permitido que estas entidades supongan una personificación jurídica de enorme importancia social y económico-financiera.

3.1. Las entidades de previsión social voluntaria (EPSV)

Las entidades deben recoger en su denominación, necesariamente, la expresión «Entidad de previsión social voluntaria», bien en su totalidad o bien mediante la sigla «EPSV», antes o después del nombre elegido para la misma, siendo necesaria la autorización de dicho nombre para su inscripción en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi.

Se clasifican en las siguientes modalidades:

A) Atendiendo a las contingencias cubiertas:

1. EPSV que cubren las contingencias personales recogidas en el artículo 24 de la Ley 5/2012: jubilación, fallecimiento, dependencia, desempleo de larga duración, enfermedad grave. También son susceptibles de protección mediante la concesión de prestaciones sociales: incapacidad temporal, ayudas al empleo, nacimiento o adopción, matrimonio, gastos médicos, estudios oficiales, asistencia sanitaria, u otras similares.
2. EPSV que cubren únicamente las contingencias previstas en el artículo 25 de la Ley 5/2012: daños y perjuicios en los bienes del socio o socia cuando se trate de vivienda, ajuar doméstico, instrumentos de trabajo, ganado, cosechas, bosques, embarcaciones o cualquier otra clase de bienes unidos a su actividad laboral o profesional; y gastos y servicios consecuentes al sepelio.

B) Atendiendo a la naturaleza y al vínculo entre sus socios:

1. Entidades de previsión social voluntaria de modalidad individual. Son aquellas cuyos socios promotores o protectores sean entidades financieras, que desarrollen las actividades de cobertura de contingencias personales, recogidas en esta ley, para los socios ordinarios integrados en las mismas que sean personas físicas, sin que entre los mismos exista un vínculo previo que sea la causa determinante decisoria de su incorporación a aquellas entidades.

2. Entidades de previsión social voluntaria de modalidad de empleo. Son aquellas cuyos miembros mantengan o hayan mantenido con el socio protector una relación laboral, o de servicio en el caso del personal funcionario y estatutario, o sean socios trabajadores o de trabajo en el ámbito de las sociedades cooperativas y laborales, habiendo sido causa determinante decisoria de aquella incorporación los acuerdos alcanzados en negociación colectiva, pacto de empresa o decisión unilateral del empleador. Asimismo, tendrán la consideración de modalidad de empleo aquellas entidades de previsión social voluntaria cuyos socios ordinarios mantengan entre sí alguna vinculación relacionada con el ejercicio de su profesión. Las entidades de la modalidad de empleo podrán ser promovidas por un único promotor, público o privado, o conjuntamente cuando varios promotores insten la constitución de la entidad de previsión social voluntaria, admitiéndose la existencia de diferentes planes para distintos colectivos, sectores de actividad económica, o diversas clases de prestaciones.
3. Entidades de previsión social voluntaria asociadas. Son aquellas cuyos miembros mantengan entre sí una vinculación asociativa no laboral ni relacionada con el ejercicio profesional.
4. Entidades de previsión social voluntaria indiferenciadas. Son aquellas cuyos miembros tengan vínculos no laborales y desarrollan actividades de cobertura de contingencias no personales.

3.2. Los Planes de previsión social

La ley los define como aquellos acuerdos que revistan la forma contractual, asociativa, de acto constitutivo o normativa que no tienen personalidad jurídica propia y que instrumenten y regulen tanto el régimen de aportaciones regulares y prestaciones como las condiciones para el reconocimiento del derecho, para la contingencia de jubilación, así como, en su caso, para fallecimiento, dependencia, invalidez, desempleo de larga duración o enfermedad grave. Los planes de previsión social se formalizarán en reglamentos de prestaciones y aplicarán sistemas financieros y actuariales de capitalización individual para la determinación de las mismas.

En función del vínculo existente entre sus socios se clasifican en individuales, de empleo o asociados, mientras que en función del régimen de aportaciones y prestaciones pueden ser: de aportación definida, de prestación definida o mixtos.

3.3. EPSV y Planes de previsión social preferentes

Tendrán la calificación de preferentes las entidades de previsión social voluntaria de empleo que únicamente integren planes de previsión social preferentes, que

será otorgada por el órgano administrativo competente, cuando se adhieran voluntariamente por unanimidad de los promotores, y soliciten su inscripción en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi.

Los requisitos que deben cumplir los planes de previsión social para calificarse como preferentes son los siguientes:

a) Principio de no discriminación. En los planes de previsión social preferentes se deberá garantizar el acceso como personas socias de número a la totalidad del personal empleado con una antigüedad de un año como mínimo, incluido el personal con relación laboral de carácter especial, a la totalidad de socios trabajadores o de trabajo en el caso de las sociedades cooperativas y laborales, o a la totalidad del colectivo cuando se trate de trabajadores autónomos.

La integración vendrá determinada por la eficacia de los correspondientes convenios y pactos, quedando integrada la voluntad individual del sujeto por la de sus representantes laborales, sin que la incorporación o el mantenimiento en el seno del plan con carácter obligatorio impliquen infracción del principio de voluntariedad cuando dichas situaciones deriven de los mencionados acuerdos. Cuando se trate de pactos de eficacia limitada deberán contar con la adhesión al plan de un mínimo de las dos terceras partes del total del colectivo afectado.

b) Acción protectora mínima. Esta cubrirá, como mínimo, las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez o incapacidad permanente que suponga extinción de la relación laboral o equivalente.

c) Aportaciones compartidas. Las aportaciones vendrán determinadas por la negociación colectiva y deberán ser compartidas entre los socios protectores y las personas socias de número. No obstante, las aportaciones a un plan de previsión social por parte de los colectivos de autónomos o de socios trabajadores o de trabajo en el caso de sociedades cooperativas y laborales, serán las que se fijen en los reglamentos del plan.

Movilidad. La movilidad de los derechos económicos solo se podrá efectuar a otros planes de previsión social de empleo preferentes.

Imposibilidad de rescate. Sólo se atenderá la cobertura de las contingencias establecidas en los reglamentos, sin posibilidad de devolución anticipada de los derechos económicos.

f) Prestaciones. Las prestaciones por jubilación, fallecimiento e invalidez o incapacidad permanente que suponga extinción de la relación laboral se percibirán de acuerdo con lo que establezcan los estatutos o reglamentos, y deberá llevarse a cabo su reconocimiento y pago en forma de renta vitalicia, con la posibilidad de rentas financieras siempre y cuando tengan una duración mínima de quince años, excepto en los supuestos de prestaciones de orfandad. Excepcionalmente, esas prestaciones

se podrán percibir en forma de capital en las situaciones previstas por los estatutos o reglamentos o cuando la cuantía de la prestación en forma de renta no alcance los porcentajes o cantidades a establecer en el desarrollo reglamentario. El resto de prestaciones se percibirán en la forma prevista en los reglamentos del plan. En los planes de previsión social preferentes de prestación definida, el reconocimiento del derecho económico se realizará de acuerdo a la provisión matemática que le corresponda de acuerdo con el sistema actuarial utilizado.

g) Comisión de seguimiento. Los acuerdos que instrumenten un plan de previsión social de empleo y pretendan la calificación de preferente deberán prever la constitución de una comisión de seguimiento con composición paritaria de las partes, a no ser que se trate de un plan integrado en una entidad de previsión social voluntaria preferente con ese único plan y con la junta de gobierno paritaria. El carácter paritario de la comisión de seguimiento, o en su caso de la junta de gobierno, no será exigible en los casos de planes o entidades que agrupen a autónomos o a socios trabajadores o de trabajo de sociedades cooperativas y laborales.

4. EL TRATAMIENTO FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Las diputaciones forales del País Vasco ofrecen ciertos incentivos fiscales para apoyar la contratación de los instrumentos de previsión social anteriormente descritos, que en general se traducen en un primer momento en reducciones de la base imponible de los aportantes tanto por sus propias aportaciones como por las contribuciones empresariales. Posteriormente cuando se da la contingencia cubierta para el cobro de la prestación, el sujeto pasivo debe tributar por todo el importe recibido (aunque exceda de las aportaciones realizadas debido a un rendimiento positivo de las inversiones del fondo de pensiones), sumándolo a los rendimientos del trabajo, si bien la normativa vigente permite también una deducción fiscal en forma de exención cuando la recepción se hace en forma de capital. Explicamos el tratamiento fiscal en ambos momentos.

En el momento de las aportaciones

Las aportaciones anuales realizadas por los socios y las contribuciones del socio protector o promotor a EPSV, planes de pensiones, mutualidades de previsión social, planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial o seguros privados, reducirán la base imponible general hasta los límites establecidos en su normativa específica.

La normativa vigente dice que los límites absolutos máximos de reducción son 5.000 euros anuales para la suma de las aportaciones realizadas a sistemas de previ-

sión social individuales y 8.000 euros anuales para la suma de las contribuciones empresariales realizadas por los socios protectores. El límite conjunto de las reducciones por aportaciones y contribuciones empresariales a sistemas de previsión social será de 12.000 euros anuales.

No obstante, si en un año se rebasan los límites (absolutos o por insuficiencia de base imponible) hay posibilidad de reducción de la base imponible en los cinco ejercicios siguientes (hasta el importe en que se cumplan los límites) siempre que en el ejercicio en que se reduzcan, los asociados aportantes no se encuentren en situación de jubilación.

Desarrollamos ahora algunos aspectos importantes respecto a la admisión de la reducción de la base imponible por aportaciones o contribuciones del promotor a sistemas de previsión social. El primero es que con independencia de las reducciones realizadas de acuerdo a los límites anteriores, los contribuyentes cuyo cónyuge o pareja de hecho no obtenga rentas a integrar en la base imponible general, o las obtenga en cuantía inferior a 8.000 euros anuales, podrán reducir en la base imponible general las aportaciones realizadas a los sistemas de previsión social previstos en este artículo de los que sea socio, partícipe, mutualista o titular dicho cónyuge o pareja de hecho, con el límite máximo de 2.400 euros anuales. El límite de reducción por aportaciones para personas con discapacidad llega hasta los 24.250 euros

Otro aspecto relevante es que cuando haya aportaciones o contribuciones que se realicen en el mismo ejercicio en que se cobra una prestación en forma de capital por el acaecimiento de cualquier contingencia prevista, la reducción de la base imponible se verá limitada al importe de las aportaciones realizadas en el ejercicio que se corresponda con las percepciones que se integren efectivamente en la base imponible del mismo, y siempre respetando el límite absoluto fijado en la norma vigente. Dicho de otra manera, cuando se reciba una prestación por capital y haya aportaciones en el mismo año, si el importe a integrar en la base imponible (60% del capital percibido) es inferior al límite máximo de aportaciones fijado en la norma que da derecho a desgravación, se tomará dicho importe inferior como tope máximo real del importe de aportaciones que dan derecho a la desgravación, excepto en el caso de EPSV de empleo o aquellas realizadas a favor de cónyuge con ingresos inferiores a 8.000 euros, o a favor de discapacitados.

Una vez llegada la jubilación² es importante tener en cuenta las siguientes cuestiones. No se podrán reducir de la base imponible aquellas aportaciones y contribuciones que se realicen a partir del inicio del periodo impositivo siguiente a aquél en que los socios, partícipes, mutualistas o asegurados se encuentren en situación de ju-

² Si durante el periodo anterior a la jubilación se ha rescatado una EPSV está permitido darse de alta en una nueva EPSV al objeto de cubrir la contingencia de jubilación, dando derecho a deducción fiscal las aportaciones que se efectúen a la misma.

bilación³. Además, una vez jubilada la persona no podrá incorporarse como socia a ninguna EPSV. Solo en el caso de que ya tuviera suscrito una EPSV antes de la jubilación podría hacer aportaciones para la cobertura de otras contingencias distintas a la jubilación, si bien las realizadas posteriormente a la jubilación no dan derecho a desgravación fiscal.

En el momento de la percepción

Los instrumentos de previsión social permiten el cobro de prestaciones por el socio cuando acaece la contingencia prevista en su normativa, excepto obviamente, en el caso de fallecimiento del socio, que la obtendrá un beneficiario. Además, el socio de una EPSV puede ejercitar su derecho a la baja voluntaria, una vez completado el período mínimo de 10 años de antigüedad en la misma.

Las prestaciones recibidas deben integrarse en la base imponible de la declaración de la renta de ese ejercicio como rendimientos de trabajo, si bien cuando su forma de percepción no es en renta temporal o vitalicia sino en una sola percepción (en capital) se obtendrá una exención del 40%, hasta un importe de prestación no superior a 300.000 euros. Si la forma de cobro se estableciese como mixta, la exención será aplicable a la parte recibida en forma de capital.

De esta manera, cuando se trate de la primera prestación por una misma contingencia y siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación (condición no exigida para prestaciones por invalidez o dependencia) el importe a integrar en la base imponible será del 60% del capital percibido. A estos efectos se considera primera prestación el conjunto de cantidades percibidas en forma de capital en un único ejercicio por el acaecimiento de cada contingencia, con independencia del instrumento de previsión del que se perciban los importes. Por lo tanto, a efectos de aplicar el porcentaje de integración del 60% podrá computarse además del importe cobrado en primer lugar por el acaecimiento de una contingencia todos aquellos cobros posteriores que, dentro del año fiscal, se perciban por la misma contingencia.

En las sucesivas prestaciones por la misma contingencia (imaginemos desempleo), el importe de integración en la base imponible (60% del capital) será de aplicación cuando hubieran transcurrido cinco años desde que se cobró la anterior prestación por esa misma contingencia y las aportaciones satisfechas guarden una periodicidad y regularidad suficientes (cuando el período medio de permanencia sea superior a la mitad del número de años transcurridos entre la fecha de la percepción y la fecha de la primera aportación).

³ El principio básico, aun con las necesarias matizaciones y excepciones es que no es admisible la condición simultánea de jubilado y aportante por jubilación.

En consecuencia, la exención del 40% en la integración de la base imponible podrá aplicarse a un rescate cobrado en forma de capital motivado por la baja voluntaria del socio una vez transcurridos los 10 años de permanencia y a una posterior prestación por jubilación percibida en forma de capital.

Por último, debe destacarse que no se permite la exención del 40% en la integración de la base imponible de las cantidades percibidas como consecuencia de la baja voluntaria o forzosa o de la disolución y liquidación de la EPSV cuando, en el plazo de dos meses las cantidades percibidas se aporten íntegramente a otra EPSV.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DIAGNÓSTICO Y PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA (2005)
http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r4519118/es/contenidos/informacion/plan_epsv_-_es_2295/adjuntos/Plan%20Pre.%20Soc.%20Compl.pdf
- LEY 5/2012, DE 23 DE FEBRERO, SOBRE ENTIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA. BOPV nº 47, martes 6 de marzo de 2012. Disponible en <https://www.abi.org.uk/News/News-releases/2013/02/~-/media/5DB8B0CEBF4445E78CACB92BC177CFC7.ashx>.
- MANUAL DE PENSIONES Y PLANES PRIVADOS (2013). Observatorio de pensiones CASER. Expansion-Mercer
- MANUAL DE PREVISIÓN COMPLEMENTARIA (2007) <http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-conepsv/es/contenidos/informacion>
- ONTIVEROS, E. y CANO, DAVID (2013). *El ahorrador inteligente*. Espasa libros
- PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DE EUSKADI (2006)
<http://www.epsv.org/documentacion.php?tipo=12>