

PENSIONES SACERDOTALES. RENTAS DE COMPLEMENTO  
COMO INSTRUMENTO DE PREVISIÓN SOCIAL  
EN LA IGLESIA ESPAÑOLA DEL SIGLO XXI

*PRIESTLY PENSIONS. SUPPLEMENTARY INCOME  
AS A SOCIAL WELFARE INSTRUMENT IN THE  
SPANISH CHURCH OF THE XXI CENTURY*

RESUMEN

Este trabajo busca sistematizar conjunto de soluciones, instrumentos y herramientas en materia de jubilación, como contingencia de previsión social, en la Iglesia española de nuestros días. Se plantean posibles soluciones al problema que empieza a suponer para las diócesis el complemento a la pensión de jubilación que se abona a los sacerdotes españoles: Aumento de la esperanza de vida, incremento en el número de perceptores...

*Palabras clave:* Pensión, clérigos, Iglesia católica, España, jubilación, planificación.

ABSTRACT

This work seeks to systematize a group of solutions, instruments and tools in the matter of retirement, as a contingency of social security, in the Spanish Church today. Possible solutions are proposed to the problem that the complement to the retirement pension paid to the Spanish priests begins to assume for the dioceses: Increase in life expectancy, increase in the number of recipients

*Keywords:* Pension, clergy, Catholic Church, Spain, retirement, planning.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito eclesiástico, al igual que ocurre en el mundo de la empresa, no hay literatura que nos hable de las posibilidades que nos ofrece la normativa que regula la jubilación como contingencia de obligatoria exteriorización. No encontramos publicaciones que desarrollen las posibilidades fiscales y la

maleabilidad de las soluciones aplicables a las múltiples situaciones que la regulación de esa figura de la jubilación en España le brinda a los operadores jurídicos en el ámbito laboral y eclesial en nuestro caso. No existen monografías, ni publicaciones en general, que aporten soluciones concretas de manera clara y concisa.

En la Iglesia española empiezan a verse los efectos de diferentes planificaciones de la jubilación tanto de los sacerdotes como de los religiosos/as, así como del personal secolar, al igual que ocurre en el mundo empresarial: Aumento de pensionados y de casas residenciales, sostenidas por cada vez menos religiosos. No hay relevo generacional. Aumenta la esperanza de vida, disminuyen las vocaciones, aumenta el número de laicos contratados. La diferencia respecto al sistema público de pensiones es que, en este caso, sí ha aumentado exponencialmente el número de trabajadores. Eso sí: laicos.

Se va a dar la misma problemática que en la sociedad civil: no existe desarrollo alguno en materia de previsión social. Los planes de pensiones del sistema de empleo prácticamente ni existen, porque se considera que son propios de las grandes corporaciones. Lo mismo ocurre con las prejubilaciones, las bajas incentivadas, los bonos de fidelidad... Son consideradas herramientas para grandes ejecutivos, cuando realmente la bondad de su fiscalidad y su utilidad las hacen más propia de la clase media trabajadora. Esto ocurre por el gran desconocimiento que existe en el mercado laboral español, y en particular en la Iglesia como empleadora, de la cantidad de soluciones que aporta la legislación en las materias reseñadas.

Tampoco existe ningún manual, monografía o publicación que nos puedan servir como guía. Queda al criterio del administrador, tesorero o asesor fiscal que presta sus servicios profesionales en la congregación o en la Diócesis, el dar con alguna fórmula que, en algún caso, pueda valer para aportar una solución y se pueda extrapolar para casos parecidos en el futuro.

Este trabajo va a tratar de sistematizar un conjunto de soluciones, instrumentos y herramientas en materia de jubilación, como contingencia de previsión social, en la Iglesia española de nuestros días. Será una guía sobre la acción protectora de la Iglesia sobre sus clérigos, religiosos y laicos comprometidos laboralmente con las actividades desarrolladas por aquella.

En concreto vamos a buscar soluciones al problema que empieza a suponer para las diócesis el complemento a la pensión de jubilación que se abona a los sacerdotes españoles: Aumento de la esperanza de vida, incremento en el número de perceptores...

Articular un sistema ordenado que nos aporte el valor exacto del coste de las pensiones actuales y futuras de los sacerdotes, es vital para el soste-

nimiento de las mismas y para el de las cuentas de la diócesis en particular. Es evidente que con el aumento de la esperanza de vida las pensiones de jubilación se vuelven insostenibles e incontrolables, en el sentido de que con el tiempo corren el riesgo de desbordar al pagador de las mismas: la diócesis. Además, debemos añadir el problema de que, si en el ámbito civil este déficit puede ser suplido directamente vía impuestos, esta no parece ser la solución en el ámbito eclesiástico. Sólo con autonomía económica podrá la Iglesia ser garantía de las pensiones de complemento de los sacerdotes españoles.

En torno a la figura jurídica de la jubilación existen más soluciones en materia de previsión social que van a serle de utilidad a la Iglesia: Planes de pensiones del sistema de empleo, bajas incentivadas, premios a la jubilación... Con un uso adecuado de la normativa que los regula y una utilización óptima de su fiscalidad se convierten en auténticos instrumentos al servicio de los fines sociales.

Finalmente, sobrepasando los límites de la línea roja que marca el propio título del encabezamiento: «Jubilación», existen más contingencias que llevan en su naturaleza el ADN de la previsión social. Se trata de las figuras del fallecimiento, la invalidez, el desempleo, la enfermedad grave, el despido objetivo, la fidelidad laboral... Todas ellas son figuras que, tratadas con la debida destreza, pueden dar múltiples soluciones a la Iglesia de nuestros días haciéndola más dinámica, plural, abierta y ágil.

### 1. *Previsión social*

El conjunto de instrumentos que van a dar solución a las situaciones de jubilación, fallecimiento, invalidez, desempleo y enfermedad grave, son lo que denominamos sistema de previsión social. Estas contingencias están protegidas por el derecho ya que se consideran compromisos por pensiones<sup>1</sup> y es obligatoria su exteriorización<sup>2</sup>. Cuando un empleador en el marco de sus relaciones

1 Compromisos por pensiones son las obligaciones, nacidas de ley o contrato, que tiene la empresa con los trabajadores en materia de jubilación, fallecimiento e invalidez (art.8.6 texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 noviembre). También lo es la gran dependencia por Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

2 Exteriorizar no es externalizar. Es decir: Externalizo un servicio cuando, por ejemplo, contrato una empresa de limpiezas para mi oficina en vez de asumir la relación laboral contratando a una señora de la limpieza. Exteriorizo un compromiso por pensiones cuando contrato un instrumento asegurador-financiero (seguro, plan de pensiones o mixto), de tal modo que no hago una dotación contable para hacer frente al pago del siniestro en el caso de que este se produzca, sino que es un tercero quién lo asumirá en virtud de ese contrato. Pero me he reservado el derecho sobre las primas pagadas, son mías, en el sentido de que, por ejemplo, en el caso de cesar la obligación sobre el trabajador (cese de relación

laborales ve que aparece alguna de estas obligaciones, está obligado a contratar una fórmula aseguradora o un plan de pensiones<sup>3</sup>, que de suficiente cobertura a la misma. Es decir, no se limita el legislador a proteger el derecho en sí, si no la mera expectativa de derecho. Así en el caso de la jubilación, no se requiere que se produzca la jubilación efectiva de un trabajador para que se cree la obligación de proteger esa situación, sino que la mera expectativa de que esto se pueda producir hace nacer el derecho y por ello la obligación de darle cobertura.

De este modo si sabemos que llegada la jubilación de un trabajador va a tener la empresa que abonarle un determinado premio a la jubilación, se hace necesario que desde el momento de la contratación del trabajador se vaya dotando año a año la cantidad económica necesaria para que llegado el momento de la jubilación esté constituido el premio de jubilación al completo. Esto se entiende muy bien con los seguros de riesgo: Si estamos obligados a pagar a un empleado que fallece trabajando para nosotros una cantidad dineraria, por ejemplo, porque lo hemos pactado así en el convenio colectivo, no vamos a esperar a que se produzca el fallecimiento del mismo para contratar el seguro que garantice el pago en caso de siniestro. Es cierto que de este modo estamos inteligentemente trasladando el riesgo a un tercero, ya que no lo estamos asumiendo nosotros. Pero no es este el motivo jurídico para la contratación del seguro. El seguro es de obligatoria contratación porque existe un compromiso por pensiones y estos son de obligatoria exteriorización.

Las posibilidades que ofrece la regulación de la previsión social desde el punto de vista financiero-fiscal, social y laboral, son tantas que llama la atención su escasa implantación en el tráfico mercantil español y en la Iglesia en particular, tanto por lo poco usadas como por lo desconocidas. La materia de la previsión social se contempla por los operadores mercantiles más como una ardua materia cuyo «objeto de estudio debe de evitarse tanto como su aplicación práctica», de este modo se está desperdiciando una masa de soluciones positivas en el ámbito de lo laboral y en el impositivo (fiscal).

---

laboral) puedo rescatar la parte no consumida de la prima. Ocurre como con los sentimientos: Puedo exteriorizarlos, pero siempre serán míos.

3 El Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios, regula el régimen de exteriorización de compromisos por pensiones, desarrollando el mandato contenido en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la nueva redacción dada por el apartado 19 de la disposición adicional 11 de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados... para dotar sistemáticamente el déficit entre los compromisos y riesgos totales devengados por pensiones y los asegurados y cubiertos contablemente hasta el ejercicio anterior a la entrada en vigor de la Ley 19/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de la Comunidad Económica Europea en materia de sociedades.

Destaca en este sentido la Directiva Comunitaria 80/987/CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

## 2. *Situación de partida*

La Iglesia española del siglo XXI se va caracterizando por la contratación exponencial de laicos para las tareas de administración y gestión del día a día (administración doméstica). Es cada vez más frecuente que se confíe en laicos la labor de gestión diaria en la administración eclesiástica. La relación con estos laicos puede ser laboral a todos los efectos y por ello se generan compromisos por pensiones.

La Iglesia es una sociedad espiritual, no es una empresa. Más de la mitad de sus recursos van destinados a actividades pastorales y asistenciales (deficitarias por definición)<sup>4</sup>. Una empresa no mantiene como principal actividad aquella que le genera constantemente pérdidas...No es la mentalidad empresarial la que prima en la Iglesia.

Sin embargo, tiene empleados que le van a ayudar en el desarrollo diario de sus actividades y, en el caso de los laicos, lo hace mediante relación laboral. De ahí nacen compromisos por pensiones.

En la relación de la Iglesia con los clérigos y religiosos que la sirven, es práctica habitual de las diócesis españolas asumir voluntariamente un complemento a la pensión de jubilación que le corresponde a los sacerdotes, dado lo pequeña que resulta finalmente esa pensión. Pero debemos de apoyarnos en la legislación aplicable a los compromisos por pensiones para poder abordar con éxito y justicia la implementación de esos complementos pensionables para los sacerdotes.

En el Código de Derecho Canónico encontramos alguna referencia a la previsión social. En concreto un canon sobre la previsión social de los laicos, el canon 231 § 2<sup>5</sup>, y dos sobre la misma en los clérigos: canon 281 § 2<sup>6</sup> y canon 1274 § 2<sup>7</sup>.

4 CONFERENCIA ESPISCOPAL ESPAÑOLA, Memoria Anual de Actividades de la Iglesia Católica en España Año 2015, Madrid: Edice, 2017, 25.

5 PROFESORES DE SALAMANCA, Código de Derecho Canónico, 6ª ed., Salamanca: B.A.C., 2014. A partir de ahora será citado como CIC 83. Véase el c. 231 §2: «Manteniéndose lo que prescribe el c. 203.1, tienen derecho a una conveniente retribución que corresponda a su condición, y con la cual pueda proveer decentemente a sus propias necesidades y a las de su familia, de acuerdo también con las prescripciones del derecho civil; y tienen también derecho a que se provea debidamente a su previsión y seguridad social y a la llamada asistencia sanitaria».

6 CIC 83, c.281 §2: «Se ha de cuidar igualmente que gocen de asistencia social, mediante la que se provea adecuadamente a sus necesidades en caso de enfermedad, invalidez o vejez».

7 CIC 83, c.1.274 §2: «Donde aún no está convenientemente organizada la previsión social a favor del clero, cuide la Conferencia Episcopal de que haya una institución que provea suficientemente a la seguridad social de los clérigos».

Respecto a los laicos nos indica el propio Código que, a tenor del canon 230 §1, quedan expresamente excluidos de la obligatoriedad de ser retribuidos los que realicen los servicios de lector y acólito.

La previsión social en el Derecho Canónico en sus inicios es «obra de obispos y de los Concilios particulares y se afirma entrada ya la segunda mitad del siglo XIX, pero las directrices de la autoridad superior no llegarán a ser oficiales hasta un siglo más tarde»<sup>8</sup>.

Tampoco ha sido una preocupación para los operadores mercantiles en general, del ámbito civil. Es decir, si la ley va por detrás de los hechos, es cierto que no aparece la norma hasta que desde Europa se nos obligan a regular los compromisos por pensiones con una Directiva comunitaria<sup>9</sup>.

La Iglesia, formada por personas, no ha sido ajena a este devenir.

No obstante, esto no quiere decir que la Iglesia no se haya preocupado por la protección social de los clérigos. Sería ridículo pensar esto de una institución que precisamente tiene como fundamento de su ser: La Caridad, entendida, *sensu stricto*, como amor al prójimo<sup>10</sup>.

Es de destacar el c.1.254 § 2: «Fines propios son principalmente los siguientes: sostener el culto divino, sustentar honestamente al clero y demás ministros...», de tal modo que no se circunscribe la labor de la Iglesia a lo cultural, sino que la dimensión caritativo-social es intrínseca a la propia esencia de la Iglesia. «No se trata de una mera suplencia de aquellas necesidades que no están atendidas por la Administración ni por la sociedad, sino de algo que brota de su mismo ser de Iglesia»<sup>11</sup>.

El c. 1.274 establece que en toda diócesis exista una institución que gestione los bienes para dar cumplimiento al mandato del c. 281 (sustentación de los clérigos diocesanos). En ese sentido, subsidiariamente le deja el encargo a la Conferencia Episcopal en aquellos lugares en los que no está organizada la misma. Además, determina el canon que se constituya una masa común por diócesis para cumplir con las obligaciones respecto a aquellos que sirven a la Iglesia y para la solidaridad entre diócesis. En c. 1274 pone en marcha cuatro instituciones diocesanas para tres finalidades distintas:

8 DOLE, Georges, Hacia un estatuto eclesiástico de la previsión social del clero, in: Revista española de Derecho Canónico, 72 (1971) 301-311.

9 Directiva Comunitaria 80/987/CEE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

10 A este respecto destacamos publicaciones como: AZNAR GIL, F. R., La administración de los bienes temporales de la Iglesia, Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca, 1993.

11 Comisión Episcopal de Pastoral Social de la CEE, La Iglesia y los pobres. Documento de reflexión, 1994, 110.

- Fondo de sustentación del clero: Cumple con el mandato del c.281 (sustentación del clero).
- Fondo para la previsión social del clero: Cumple el mandato del c.281 § 2 (obligación de proveer asistencia sanitaria, enfermedad, invalidez o ancianidad de los clérigos). En España, desde 1977 para los clérigos y desde 1981 para los religiosos, es la Seguridad Social la encargada de su cobertura.
- Fondo común diocesano: Para el resto de necesidades y obligaciones.
- Fondo común interdiocesano: Supradiocesano y de carácter solidario.

Los cánones 1.283 y siguientes van a desarrollar el llamado «Estatuto jurídico del administrador»: Promesa de fidelidad, necesidad de inventariar, diligencia de un buen padre de familia, vigilancia aseguradora, legalidad, contabilidad.

### 3. *Controles canónicos sobre actos de administración extraordinaria*

Llegados a este punto nos parece obligado traer a colación los trabajos del profesor Bueno<sup>12</sup> y acogernos al clarificador cuadro resumen que nos brinda una visión global sobre los límites de gasto en la administración eclesial. Es importante saber que existen ciertas líneas rojas a la hora de abordar un gasto importante, sobre todo si vamos a necesitar realizar alguna desinversión o enajenación para afrontar su pago. Nos ofrece Bueno, en la obra citada, «un cuadro orientativo de los límites vigentes en algunos de los países del entorno (a febrero de 2014, salvo error u omisión)»:

12 «Por decreto de la Conferencia Episcopal Española aprobado por la Congregación de los Obispos el 7 de febrero de 2007, los baremos actuales son los siguientes: Los bienes hasta un valor de mercado de 150.000 €, pueden enajenarse libremente sin licencia; los bienes entre 150.000 € y 1.500.000 € necesitan licencia diocesana o equivalente; los bienes de más de 1.500.000 € o bienes con valor artístico o histórico, o exvotos, obligan a obtener licencia diocesana o equivalente y licencia pontificia. Igualmente, la Conferencia Episcopal Española, por decreto de 26 de noviembre de 1983, preceptuó el arrendamiento de bienes eclesialísticos en España necesite la misma licencia que las enajenaciones. El Derecho civil español tradicionalmente ha entendido que la licencia canónica de enajenación forma parte de la capacidad de obrar de las personas jurídicas eclesialísticas, sin cuya licencia no se da plena capacidad y contrato se considera civilmente inválido. Esta tendencia viene reforzada por el art. 1 del Acuerdo entre la Santa Sede y el Estado español sobre asuntos jurídicos, al reconocer (de forma genérica) la personalidad jurídica y la capacidad de obrar de las personas jurídicas públicas eclesialísticas en tanto que tengan canónicamente (no así las de las asociaciones y entes menores, pero que en buena parte serán personas jurídicas privadas, no sometidas a la necesidad de licencia de enajenación. Igualmente, debe contarse con la virtual protección del derecho del tercero de buena fe, por el cual este no tiene por qué conocer la obligatoriedad canónica de la licencia de enajenación» (BUENO SALINAS, S., *Las personas jurídicas en el Derecho canónico*, Barcelona 2014, 275).

Conferencia Episcopal	Límite Inferior	Límite superior
España y Andorra	150.000 €	1.500.000 €
Italia	250.000 €	1.000.000 €
Francia	140.000 €	1.400.000 €
Inglaterra y Gales.	f 500.000	f 5.000.000
Irlanda	Stgf: 100.000 = 126.974 €	Stgf:1.000.000 = 1.269.740 €
Alemania	100.000 €	5.000.000€
Polonia	100.000 €	1.000.000€
Estados Unidos	\$ 250.000 /\$ 750.000	\$ 3.500.000 / \$ 7.500.000

Los actos de administración pueden clasificarse, siguiendo al profesor Aznar<sup>13</sup> en cuatro tipos como: ordinarios, de mayor importancia, extraordinarios y de enajenación. Los primeros pertenecen a la administración diaria, no precisan intervención de la autoridad y no van a suponer variación notable del patrimonio eclesástico.

La administración de mayor importancia son los que sobrepasan los límites anteriores dado el estado económico de la diócesis., no por sí mismos. Son un «concepto intermedio» entre la administración ordinaria y la extraordinaria.

Los actos de administración extraordinaria exigen determinadas formalidades ya que sobrepasan los límites de la administración ordinaria, van a exigir determinadas formalidades y suponen una variación sustancial del valor del patrimonio eclesástico. Precisan, por lo tanto, de la tutela de la autoridad eclesástica. Dice Aznar que «además de los señalados expresamente en el CIC, la adquisición de bienes inmuebles, la aceptación y rechazo de donaciones... la contratación de personal empleado»<sup>14</sup>. También nos vale como guía para determinar la calificación como de extraordinario las figuras contractuales del derecho civil: compra venta, permuta, censo, préstamo...

Finalmente, y podía pertenecer a los actos extraordinarios, nos encontramos con los actos de enajenación como una categoría aparte. Abarca dos conceptos: el llamado por la doctrina «patrimonio estable» que supera la cantidad establecida por el derecho como indica el c.1291, y las operaciones en las que se pueda perjudicar el patrimonio de la persona jurídica, como prescribe el c.1295. Canónicamente esta enajenación puede entenderse en

13 AZNAR GIL, F.R., La administración de los bienes temporales de la Iglesia, Salamanca: Universidad pontificia de Salamanca, 1993, 459.

14 AZNAR GIL, F.R., La administración de los bienes temporales de la Iglesia, Salamanca: Universidad pontificia de Salamanca, 1993, 459.



sentido estricto, el del c.1291, o amplio como en el c.1295. A su vez engloba los actos enajenatorios, de transferencia, y los asimilados a ellos donde se pueda entender que puede existir perjuicio económico en general: cesión en un litigio, asunción de deudas...

El cuadro adjunto, elaborado a partir de la Instrucción en materia administrativa de la Conferencia Episcopal Italiana, y con los baremos previstos en el Decreto de la Conferencia Episcopal Española aprobado por la congregación de los Obispos el 7 de febrero de 2007, nos sitúa de modo conveniente en la materia que abordamos<sup>15</sup>:

Tabla de controles canónicos sobre actos de administración extraordinaria

	Diócesis y personas jurídicas administradas por el Obispo	Parroquias y personas jurídicas públicas sujetas al Obispo	Instituto diocesano para sustentación del clero	Instituto religioso de derecho diocesano y Monasterios sui iuris
<i>Enajenación de bienes que constituyen el patrimonio estable de valor inferior a 150.000 euros</i>	Ninguna autorización	Licencia del ordinario diocesano, conforme a los estatutos, o si estos no dicen nada, el Obispo (c. 1281, §2) declara acto de administración extraordinaria.	Ninguna autorización	Licencia del superior competente con el consentimiento de su consejo y del ordinario diocesano
<i>Enajenación de bienes que constituyen el patrimonio estable por valor comprendido entre 150.000 y 1.500.000 €</i>	Consentimiento del CDAE y del Colegio de consultores	Licencia del Obispo diocesano con el consentimiento del CDAE y del Colegio de Consultores	Licencia del Obispo diocesano (con el consentimiento del CDAE y del Colegio de consultores)	Licencia del Superior competente con el consentimiento de su consejo y del ordinario diocesano

15 Istruzione in materia amministrativa, emanada por la Conferencia Episcopal Italiana [= CEI] el 1 de abril de 1992, actualizada posteriormente el 1 de septiembre de 2005 [= IMA]. CEI, Istruzione in materia amministrativa, 1 septiembre 2005, en Notiziario CEI 31 (2005) 325-427. Promulgada mediante Decreto del Presidente de la CEI (en Notiziario CEI 31 (2005) 329).

<i>Enajenación de bienes que constituyen el patrimonio estable de valor superior a 1.500.000 euros o ex voto o de valor histórico artístico</i>	Consentimiento del CDAE y del Colegio de Consultores, y autorización de la Santa Sede	Licencia del Obispo diocesano con el consentimiento del CDAE y del Colegio de consultores, y autorización de la Santa Sede.	Licencia del Obispo diocesano con el consentimiento del CDAE y del Colegio de consultores, y autorización de la Santa Sede.	Licencia del superior competente con el consentimiento de su consejo y del ordinario diocesano, y autorización de la Santa Sede.
<i>Negocios que pueden perjudicar el estado patrimonial de valor comprendido entre 150.000 y 1.500.000 euros</i>	Consentimiento del CDAE y del Colegio de consultores	Licencia del Obispo diocesano con el consentimiento del CDAE y del Colegio de Consultores	Licencia del Obispo diocesano (con el consentimiento del CDAE y del Colegio de consultores)	Licencia del Superior competente con el consentimiento de su consejo y del ordinario diocesano
Aceptación de ofertas gravadas por modalidad de cumplimiento o por condición (excepto que caer en el caso de operaciones que pueden empeorar el estado patrimonial [Can. 1295]): can. 1267 § 2	Ninguna autorización	Licencia del Ordinario diocesano	Licencia del ordinario diocesano	Eventual autorización prevista en el derecho propio
<i>Rechazo de ofrendas (c.1267, §2)</i>	Ninguna autorización	Licencia del ordinario diocesano	Licencia del Ordinario diocesano	Eventual autorización prevista en el derecho propio
<i>Contestación de litigios en el foro civil (activa o pasivamente)</i>	Ninguna autorización	Licencia del Ordinario diocesano	Licencia del Ordinario diocesano	Licencia del Superior competente (con el consentimiento de su consejo si lo prevé su derecho propio)

<i>Actos de administración extraordinaria</i>	— Necesario el consentimiento del CDAE y del Colegio de consultores	— Son determinados por los estatutos o, si no se dice nada, por el Obispo diocesano (c. 1281, Licencia del Ordinario 2)  —Necesaria la licencia del Ordinario diocesano	— Pueden ser determinados por los estatutos.  — necesaria la licencia del ordinario diocesano	— Los actos son determinados por los estatutos;  — necesaria la licencia del Superior competente (con el consentimiento de su consejo previsto en el derecho propio) y del ordinario diocesanos (si lo prevé el derecho propio)
<i>Uso de dinero excedente del pago de los gastos (c. 1284 §2, 6</i>	Ninguna autorización	Consentimiento del ordinario diocesano	Licencia del instituto para la sustentación del clero	Eventual autorización prevista en el derecho propio

## II. JUBILACIÓN

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, norma básica reguladora de la contingencia de jubilación. Vamos a ver un resumen de los puntos fundamentales que desarrolla.

En España, en la actualidad, es necesario haber cotizado a la Seguridad Social un mínimo de 15 años, de ellos 2 deben de haberse cotizado entre los últimos 15 inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación, para poder acceder a la misma. Desde abril de 2013 se abre un proceso transitorio para ir alargando la edad de jubilación ordinaria donde va a pasar desde los 65 años hasta los 67. La edad de jubilación por lo tanto se va a ir retrasando hasta llegar a los 67 años para todos los que no acrediten un período de cotización determinado. En el cuadro adjunto vemos como a lo largo de los años 2013 a 2027 se va a producir un período adaptativo de la edad de jubilación donde a su finalización la edad general de jubilación serán los 67 años, salvo para

los que acrediten un mínimo de 38 años y 6 meses cotizados, para los cuales continuará siendo de 65 años.

La edad ordinaria de jubilación general será a los 67 años de edad, siendo de 65 años para aquellos que tengan un período de cotización mínimo de 38 años y medio.

<b>Año</b>	<b>Períodos cotizados</b>	<b>Edad exigida</b>
<b>2013</b>	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
<b>2014</b>	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
<b>2015</b>	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
<b>2016</b>	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
<b>2017</b>	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
<b>2018</b>	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
<b>2019</b>	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
<b>2020</b>	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses

<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir de 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

1. *Importe de la pensión*

La ley 26/85 de Acción Protectora de la Seguridad Social alargaba el período de cotización necesario para cobrar pensión de jubilación contributiva de 10 a 15 años. Además, ampliaba los años para la base de cálculo de la misma de 2 a 8 años.

En la línea de la última reforma que hemos visto también va a producirse un cambio gradual en el número de años que van a servir de cómputo para las bases de cotización. Se van a ir ampliando desde los 15 que estaban vigentes desde la reforma del 85, hasta 25 años en el año 2022.

Imagen 4<sup>16</sup>

<b>Año</b>	<b>N.º meses computables/Divisor</b>	<b>Años computables</b>
2013	192 / 224	16
2014	204 / 238	17
2015	216 / 252	18
2016	228 / 266	19
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25

16 Cuantía base reguladora jubilación ordinaria régimen general [en línea] [ref. de 25 enero 2018] Disponible en Web: <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28475/40827>

## 2. Jubilación anticipada

No obstante, existe la posibilidad de anticipar la edad de jubilación, a costa de ver reducida la pensión que corresponde a la misma.

Existen dos modos de acceder a la jubilación anticipada según se produjera un «cese no voluntario» o uno «voluntario» en la relación laboral previa.

### III. EL COMPLEMENTO PENSIONABLE DE LOS SACERDOTES ESPAÑOLES

La jubilación canónica se produce habitualmente a los 75 años de edad<sup>17</sup>, aunque si se cumplen los requisitos civiles, esta se puede solicitar a los 65. Para esta posibilidad de jubilación a los 65 es necesaria la conformidad del obispo, puesto que es preceptiva la intervención de la autoridad para iniciar el expediente.

Los sacerdotes españoles cotizan a la Seguridad Social por el salario mínimo interprofesional<sup>18</sup>.

Es una práctica generalizada en las diócesis españolas el pagar, de manera unilateral, una renta de complemento a la pensión de jubilación de los sacerdotes<sup>19</sup>. Es el propio Código de Derecho Canónico quien en el canon 281 §1<sup>20</sup>, junto con el canon 283 §2<sup>21</sup> enuncia los derechos sociales de los clérigos.

17 CIC 83, c. 538 §3: «Al párroco, una vez cumplidos los setenta y cinco años de edad, se le ruega que presente la renuncia al Obispo diocesano, el cual, ponderando todas las circunstancias de la persona y del lugar, decidirá si debe aceptarla o diferirla; el Obispo diocesano ha de proveer a la conveniente sustentación y vivienda de quien renuncie, teniendo en cuenta las normas establecidas por la Conferencia episcopal».

18 En 2015 «el importe de las cotizaciones pagadas a la Seguridad social por el conjunto de sacerdotes diocesanos fue de 16.233.383 €» (CONFERENCIA EPISCOPAL ESPAÑOLA, o.c., 114).

19 Sirva de ejemplo las retribuciones que tiene acordadas para 2013 la Archidiócesis de Burgos:

Sacerdotes pensionistas	Pensión S. Social	Suplemento Diocesano	Total anual (14 pagas)
	625,10 € / mes	327,33 € / mes	13.334,02 €

ORTIZ CASTILLO, Francisco, La Protección Social de los Ministros de Culto, Religiosos y Secularizados [Tesis doctoral] Director: Prof. Dr. D. Faustino Cavas Martínez, Universidad de Murcia, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2014, 57.

20 CIC 83, c. 281 §1: «Los clérigos dedicados al ministerio eclesiástico merecen una retribución conveniente a su condición, teniendo en cuenta tanto la naturaleza del oficio que desempeñan como las circunstancias de lugar y tiempo, de manera que puedan proveer a sus propias necesidades y a la justa remuneración de aquellas personas cuyo servicio necesitan».

21 CIC 83, c. 283 §2: «Corresponde también a los clérigos tener todos los años un debido y suficiente tiempo de vacaciones determinado por el derecho universal o particular».

Al igual que ocurre durante el período de vida religiosa activa del sacerdote, en el de jubilados, período pasivo, cada diócesis establece los criterios de remuneración conforme a las directrices de la Conferencia Episcopal Española<sup>22</sup>.

El problema reside en que estos pagos no están regulados ni desde un punto de vista actuarial, ni desde el punto de vista financiero, lo que reproduce un problema similar al, ya por todos conocido, de la Tesorería de la Seguridad Social: cada vez es más complicado el pago de las pensiones porque la esperanza de vida aumenta.

Además, al no estar cuantificadas las cantidades necesarias para hacer frente al pago de los futuros complementos de las pensiones de los sacerdotes, las Diócesis se encuentran con que cada año es más grande la partida que han de destinar a esta necesidad, sin saber cuándo dejará de crecer la misma.

Realmente si deja de crecer esta cifra será porque el saldo entre sacerdotes que se van jubilando y los que ya estando jubilados fallece, comienza a ser negativo. Es decir que empiece a disminuir el número de sacerdotes que se jubilan en relación a los que fallecen, porque comienza a ser menor el número de los que van llegando a la edad de jubilación. Porque es de esperar que el número de los que fallecen se mantenga e incluso disminuya con el tiempo.

Tener una herramienta eficaz que permita cuantificar el coste de las pensiones presentes y futuras hará del todo sostenible el sistema de complemento de pensiones sacerdotales sin que sea necesario habilitar partidas extraordinarias cada equis ejercicios «porque se nos ha descuadrado la ecuación». Esa

22 Por ejemplo: Véase en [www.diocesisoa.org/documentos/estatutosyreglamentos/fcd-estatutos](http://www.diocesisoa.org/documentos/estatutosyreglamentos/fcd-estatutos). Los Estatutos del Fondo común diocesano y normas de aplicación de la diócesis de Orihuela Alicante, cuyo apartado 5, art. 10 dispone lo siguiente.

(...)

2. DISTRIBUCIÓN DEL FCD

2.1 La sustentación del clero diocesano

(...)

e) Complemento de sacerdotes jubilados

Art.26. A los jubilados que no tengan otro ingreso distinto de la pensión de jubilación de la Seguridad Social en el Régimen especial del Clero, la Diócesis complementará la aportación estatal en las cantidades fijadas anualmente por el Obispo. Con este complemento, los jubilados no tendrán derecho a cobrar trienios.

Art.27. El complemento que aporta el Obispado se reducirá porcentualmente si se recibiera alguna otra ayuda de instituciones de la Iglesia o si estuviera otro ingreso distinto de la referida pensión» (ORTIZ CASTILLO, Francisco, La Protección Social de los Ministros de Culto, Religiosos y Secularizados [Tesis doctoral] Director: Prof. Dr. D. Faustino Cavas Martínez, Universidad de Murcia, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2014, 57-58).

herramienta habrá de medir el coste de cada complemento de pensión, tanto presente como futuro.

1. *El aseguramiento de las rentas de complemento de las pensiones de los sacerdotes diocesanos*

La constitución de una fórmula que garantice el pago de estas rentas va a permitir conocer a priori el coste presente y futuro de las mismas, así como exteriorizar los compromisos adquiridos con los pensionables. Es decir, le va a permitir a la diócesis en cuestión sacar de balance el coste de las rentas totales, que ya conoce de antemano gracias a los cálculos actuariales previos a la contratación de la póliza de rentas.

En primer lugar, habría que separar los sacerdotes ya jubilados (pasivos) de los que aún no lo están (activos). Para los primeros es necesario constituir una fórmula pagada de una sola vez, prima única. Debemos de calcular el coste de contratar la renta, que es de pago inmediato para el sacerdote jubilado, porque ya está causada la misma.

Para los activos podemos optar por pagar de una vez toda esa renta para que se capitalice, y llegada la fecha de jubilación tengamos constituido el capital necesario para su contratación. Esto no dejará de ser una hipótesis porque realmente no sabemos hoy con certeza el valor necesario que tendremos que constituir para comprar la renta en un futuro. No obstante, podemos ir actualizando ese valor cada año para mantener el valor lo más aproximado posible.

Una segunda fórmula sería la de constituir con una prima única los llamados servicios pasados: es decir el período de vida activa del sacerdote desde que esta se inicia su vida religiosa, y comienza a devengar esa futura pensión, hasta la fecha de contratación de la póliza. Y con una prima periódica (de pago anual, por ejemplo) para ir dotando los servicios futuros, es decir, los años que va a transcurrir desde el momento de contratación de la póliza hasta la jubilación efectiva. Esta fórmula sigue los dictados contables ya que atiende al principio del devengo computando la dotación de los derechos económicos necesarios para constituir el capital suficiente a la jubilación desde el momento en el que se inicia la actividad que lo justifica.

Una tercera fórmula es optar por la contratación de un sistema a prima periódica para los activos. De este modo estimamos el valor que vamos a necesitar tener constituido llegada la jubilación del sacerdote para generar en ese momento la renta comprometida (valor que habría que ir actualizando porque no podemos conocer hoy los tipos de interés que tendremos en el



futuro...). Una vez conocido ese valor estimado, calculamos la prima periódica necesaria a pagar desde el momento de contratación de la póliza hasta la fecha de jubilación. Evidentemente es la fórmula que exige menos desembolso inicial.

## 2. *«Compromiso por pensiones» versus «pago por cuenta de»: Un problema fiscal*

Resulta de vital importancia determinar si este aseguramiento del pago de unas rentas para sacerdotes jubilados es compromiso por pensiones o no. No es matemática la respuesta porque tampoco lo es la relación jurídica que une al sacerdote con la diócesis. Efectivamente esta relación es espiritual, y aunque está regulada por el Derecho Canónico, no es el Derecho laboral el que precisamente interviene aquí. Y ya vimos cómo se requería una relación laboral para encontrar la existencia de un compromiso por pensiones.

No obstante, en este caso, si entendemos que no hay tal relación y que no hay por lo tanto compromiso por pensiones, nos vamos a encontrar con la paradoja de que, si contratamos una póliza no compromiso para la cobertura de los pagos de los sacerdotes ya pasivos, estos se van a ver obligados tributar toda la prima pagada. Obviamente los problemas fiscales, y por ende económicos, que vamos a causar en los sacerdotes jubilados son tan grandes que no habrá merecido la pena sacar del balance de la Diócesis la misma y exteriorizarla para garantizar su pago.

La lógica nos lleva a implantar una póliza que sí sea compromiso por pensiones, aunque no haya existido relación laboral en sentido estricto, dado que su fiscalidad sí guarda una relación con lo que pretendemos. La renta que se generara tributa como renta del trabajo, y así debe de ser ya que la renta que cobran en paralelo desde la Seguridad Social así tributa. La renta de origen cuando un sacerdote está en activo también tributa como rendimiento del trabajo, aunque no existe relación laboral. No olvidemos que la Diócesis cotiza a la Seguridad Social por un sacerdote por el Salario Mínimo Interprofesional. Como vemos no existe relación laboral, pero en torno a la relación sacerdote Diócesis, se mueven múltiples figuras que sí son exclusivas de la relación laboral.

Una fórmula más adecuada para el pago a los sacerdotes de la renta de complemento es la de «pago por cuenta de», es decir, constituir una póliza donde la compañía aseguradora efectivamente realice los pagos a los sacerdotes como si se tratara de la misma Diócesis. En la comunicación a Hacienda, la compañía de seguros hará la oportuna retención en el impuesto de sociedades

por la plusvalía generada. Del cálculo de la rentabilidad entre la prima pagada y la renta obtenida hay que tributar en el impuesto de sociedades como si de una empresa se tratara (otra cosa es que en este caso sea cero el valor, ya que la Iglesia está exenta de este pago al ser entidad sin ánimo de lucro).

De la renta pagada a los sacerdotes por cuenta del tomador de la póliza (la Diócesis), hay que retener la parte correspondiente al impuesto de la renta de las personas físicas. La tabla general de retenciones en este caso nos va a marcar cero si la cuantía anual está por debajo de 12.000 € (aplicando Ley del IRPF vigente en 2018).

Como vemos la diferencia fiscal es importante. En el «pago por cuenta de», la compañía actúa como si se tratara de la Diócesis y por lo tanto el sacerdote va a tributar como rendimiento del trabajo.

Sin embargo, si la póliza se emite como no compromiso por pensiones, le vamos a obligar a pagar por toda la prima constituida. Es decir, como si hubiera cobrado de una vez el montante total de la suma de rentas de toda su vida futura...Y además cada año va a tributar la renta cobrada como rendimiento de capital mobiliario. De toda la renta, no de la rentabilidad obtenida por el pago de la prima para la constitución de la renta. Aquí vemos como nos vamos a encontrar con un injusto caso de doble tributación. Por un lado, tributa el sacerdote en el momento de la constitución de la póliza de rentas y por el montante total de la prima (valor de las rentas futuras). Por otro lado, va a ir tributando, año a año, por la renta cobrada y como rendimiento de capital mobiliario. Es decir, toda la renta cobrada ese año se va a ver sometida a un porcentaje impositivo. Ha tributado en su día por la compra de la renta, y luego ve como se le vuelve a obligar a pagar impuestos cada año por la renta misma.

En el caso de considerar que la póliza sí es compromiso por pensiones la fiscalidad es bien distinta. Mientras el sacerdote está en activo las primas pagadas a la misma no tiene efecto fiscal. Es cuando el sacerdote se jubila cuando comienzan los efectos fiscales. Las rentas de una póliza compromiso son rentas del trabajo<sup>23</sup>. Así han tributado los salarios del sacerdote en su etapa como activo, así tributa su pensión de jubilación pública.

23 «De acuerdo con el artículo 17.1.f) de la Ley 35/2006, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, «LIRPF»), tienen la consideración de rendimientos íntegros del trabajo, entre otras, las contribuciones o aportaciones satisfechas por los empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones cuando aquéllas sean imputadas a las personas a quienes se vinculen las prestaciones. En concreto, la LIRPF prevé que las primas abonadas a este tipo de seguros por parte de las empresas pueden ser objeto de imputación fiscal bien voluntaria, cuando se trate de contratos que cubran conjuntamente las contingencias de jubilación y de fallecimiento o incapacidad (seguros mixtos), debiendo mantenerse la decisión que se adopte hasta la extinción del contrato de seguro, o bien, obligatoria, en los contratos de seguro de riesgo...» (RODRÍGUEZ, Rebeca; VIDAL, Cons-

Pero como ya hemos visto, si la póliza la emitimos como «pago por cuenta de», estamos sacando del balance de la diócesis las cantidades económicas que soportan el pago de estas rentas sin crear ningún problema fiscal ni a sacerdotes, ni a la diócesis.

Vamos a ver unos ejemplos en una diócesis figurada.

En el cuadro vemos como se señala con un código numérico a cada persona para la salvaguarda de la protección de datos. El sexo y la fecha de nacimiento van a influir ya que se trata de calcular el valor (prima) de una renta vitalicia (por lo que es fundamental la esperanza de vida).

En este ejemplo se está calculando la prima necesaria de cada sacerdote para comprar una renta vitalicia por el valor de la renta señalada: 310,70 €/mes. Se trata de sacerdotes ya jubilados (pasivos) y por ello las rentas son inmediatas (ya devengadas) y la prima única, como no puede ser de otro modo: No podríamos constituir una renta inmediata si no está desembolsado el montante total de su importe.

#### CONDICIONES TÉCNICAS

Tablas de Supervivencia: 55% PERM — 2000P

Tipo de interés: 1,50% (30 Años); 0,15% (Resto).

Renta vitalicia creciente un 0,25 % anualmente

Certificado	Fecha de nacimiento	Renta vitalicia inicial sobre la que se calcula el capital equivalente	Fecha de inicio del pago	Prima única
1	02/11/1940	310,70 €	30/05/2018	75.250,76 €
2	05/10/1935	310,70 €	30/05/2018	66.386,26 €
3	01/02/1935	310,70 €	30/05/2018	64.358,92 €
4	30/05/1953	310,70 €	30/05/2018	105.844,42 €
5	10/01/1935	310,70 €	30/05/2018	64.358,92 €
6	25/02/1943	310,70 €	30/05/2018	82.037,39 €
7	30/09/1946	310,70 €	30/05/2018	88.984,81 €
8	11/12/1946	310,70 €	30/05/2018	88.984,81 €
9	03/04/1947	310,70 €	30/05/2018	91.336,37 €
10	18/11/1944	310,70 €	30/05/2018	84.335,73 €
11	01/08/1942	310,70 €	30/05/2018	79.756,70 €

tantino, Criterios de la dirección general de tributos sobre la reforma relativa a la imputación fiscal de primas de contratos de seguro colectivo que instrumenten compromisos por pensiones, in: Actualidad Jurídica Aranzadi, Cizur Menor (Navarra) n.º 870/2013 (26 septiembre)).

12	16/03/1934	310,70 €	30/05/2018	62.258,01 €
13	20/07/1943	310,70 €	30/05/2018	84.180,56 €
14	18/06/1942	310,70 €	30/05/2018	79.756,70 €
15	20/05/1942	310,70 €	30/05/2018	79.756,70 €
16	16/05/1944	310,70 €	30/05/2018	84.335,73 €
17	29/10/1943	310,70 €	30/05/2018	82.037,39 €
18	01/06/1937	310,70 €	30/05/2018	68.645,18 €
19	30/04/1943	310,70 €	30/05/2018	82.037,39 €
20	25/04/1944	310,70 €	30/05/2018	84.335,73 €
21	10/11/1938	310,70 €	30/05/2018	70.824,90 €
22	20/12/1938	310,70 €	30/05/2018	70.824,90 €
23	02/08/1944	310,70 €	30/05/2018	86.491,09 €
24	30/03/1943	310,70 €	30/05/2018	82.037,39 €
25	25/06/1949	310,70 €	30/05/2018	96.095,75 €
26	04/10/1942	310,70 €	30/05/2018	79.756,70 €
27	18/11/1937	310,70 €	30/05/2018	68.645,18 €
28	27/07/1945	310,70 €	30/05/2018	86.651,56 €
29	02/03/1952	310,70 €	30/05/2018	103.378,40 €
30	23/03/1940	310,70 €	30/05/2018	75.250,76 €
31	18/06/1936	310,70 €	30/05/2018	66.489,39 €
32	01/04/1938	310,70 €	30/05/2018	70.824,90 €
33	30/10/1952	310,70 €	30/05/2018	103.378,40 €
34	02/09/1939	310,70 €	30/05/2018	73.027,35 €
35	17/03/1939	310,70 €	30/05/2018	73.027,35 €

Respecto a los sacerdotes en activo lo más ordenado sería articular el pago del complemento de pensiones a través de una póliza donde de un lado constituyamos los llamados «servicios pasados», con una prima única, y de otro los «servicios futuros», mediante pagos periódicos anuales. Es decir, los años que han transcurrido desde que se inicia como sacerdote hasta el momento de constitución de la póliza constituirlos de una solo vez ya que se trata de servicios devengados. Desde un punto de vista contable esto sería lo más acertado siguiendo el principio del devengo. Pero en la práctica ni siquiera en la exteriorización de los compromisos por pensiones ya devengados por las empresas con sus trabajadores se viene aplicando y por lo general se admite la creación *ex novo* de una póliza a prima periódica que comience a constituir la dotación necesaria a futuro desde el momento actual. Es por ello que el ejemplo que vamos a ver (imagen 2) sea directamente este último. No podemos olvidar que no nos encontramos ante una exteriorización al uso, ya que no existe obligatoriedad

ninguna por parte de la diócesis ni de garantizar las rentas de sacerdotes, ni siquiera de abonársela.

Esta modalidad de póliza debe de ser con reembolso. Es decir que en caso de fallecimiento es la Diócesis quién cobra los derechos acumulados en póliza. En todo momento puede la Diócesis proceder al rescate de los derechos económicos, ya que en ningún caso ha cedido derecho alguno: Se está limitando a cubrir la expectativa de derecho.

En el siguiente cuadro vemos el ejemplo de una diócesis figurada. La renta que se quiere garantizar es, a la fecha actual, de 310,70 €/mes. Pero entendemos que puede crecer en torno a un 0,25 % basándonos en las subidas generales de las pensiones públicas aplicadas por el gobierno en los últimos años. Por ello podemos comprobar como cuando se inicie el cobro de la renta, esta es superior a los 310,70 € que nos sirven de base de cálculo hoy.

El capital equivalente es la cantidad económica que realmente se va a constituir por el pago de las primas anuales crecientes un 0,25 %, y que calculamos hoy como suficiente para constituir una renta futura (renta vitalicia anual).

**CONDICIONES TÉCNICAS**

Seguro diferido con Reembolso de Primas e Intereses

Tablas de Supervivencia: 100% PASEM 2010

Tipo de interés: 0,80%.

Prima periódica anual creciente 0,25 %

C.	Fecha de nacimiento	Renta vitalicia inicial sobre la que se calcula el capital equivalente	Fecha de inicio del pago	Capital equivalente	Prima Anual
1	10/07/1962	317,76 €	28/07/2027	109.194,92 €	10.693,88 €
2	01/07/1962	317,76 €	28/07/2027	109.194,92 €	10.694,76 €
3	30/05/1961	316,97 €	28/05/2026	108.697,27 €	11.880,10 €
4	20/08/1963	318,56 €	28/08/2028	109.672,68 €	9.728,67 €
5	10/04/1963	317,76 €	28/04/2028	109.306,50 €	10.658,46 €
6	05/01/1963	317,76 €	28/01/2028	109.239,20 €	10.666,78 €
7	20/07/1963	318,56 €	28/07/2028	109.649,83 €	9.729,68 €
8	18/05/1963	318,56 €	28/05/2028	109.604,33 €	9.734,91 €
9	17/02/1964	318,56 €	28/02/2029	109.714,22 €	9.699,11 €
10	12/01/1963	317,76 €	28/01/2028	109.239,20 €	10.668,02 €
11	20/11/1963	318,56 €	28/11/2028	109.741,67 €	9.718,54 €

12	02/09/1963	318,56 €	28/09/2028	109.695,60 €	9.722,39 €
13	30/03/1959	314,60 €	28/03/2024	107.474,50 €	17.722,08 €
14	01/09/1963	318,56 €	28/09/2028	109.695,60 €	9.723,67 €
15	06/08/1956	313,04 €	28/08/2021	106.490,24 €	26.621,20 €
16	10/07/1962	317,76 €	28/07/2027	109.194,92 €	10.696,70 €
17	18/02/1963	317,76 €	28/02/2028	109.261,56 €	10.665,24 €
18	20/05/1961	316,97 €	28/05/2026	108.697,27 €	11.879,90 €
19	29/05/1965	320,15 €	28/05/2030	110.506,66 €	8.247,42 €
20	18/06/1965	320,15 €	28/06/2030	110.529,56 €	8.244,85 €
21	30/01/1964	318,56 €	28/01/2029	109.691,76 €	9.703,38 €
22	25/04/1965	319,35 €	28/04/2030	110.207,75 €	8.892,07 €
23	10/04/1962	316,97 €	28/04/2027	108.855,77 €	11.835,38 €
24	18/03/1965	319,35 €	28/03/2030	110.185,06 €	8.896,82 €
25	02/10/1965	320,15 €	28/10/2030	110.621,86 €	8.237,14 €
26	03/10/1965	320,15 €	28/10/2030	110.621,86 €	8.235,13 €
27	15/12/1964	319,35 €	28/12/2029	110.215,40 €	8.909,22 €
28	25/05/1966	320,95 €	28/05/2031	110.957,69 €	7.665,52 €
29	02/11/1965	320,15 €	28/11/2030	110.645,12 €	8.232,21 €
30	25/03/1961	316,18 €	28/03/2026	108.381,64 €	13.307,04 €
31	29/09/1967	321,75 €	28/09/2032	111.500,51 €	7.150,90 €
32	28/05/1967	321,75 €	28/05/2032	111.407,74 €	7.158,03 €
33	13/07/1967	321,75 €	28/07/2032	111.453,99 €	7.153,99 €
34	01/05/1958	314,60 €	28/05/2023	107.332,77 €	17.784,24 €
35	21/02/1967	320,95 €	28/02/2032	111.062,10 €	7.636,73 €

### 3. *El tipo de renta para el complemento de pensiones*

La renta que es objeto de complemento es una renta vitalicia pura: La pensión pública de jubilación. Es una renta que se va a pagar indefinidamente en el tiempo mientras viva el perceptor (sacerdote ya jubilado).

Pero si optamos por un tipo de renta de esas características nos vamos a encontrar con que en caso de fallecimiento del sacerdote se va perder toda la prima pagada en su favor. Esto puede parecernos lógico porque efectivamente eso ocurre con las prestaciones públicas. No importa el tiempo que hayamos estado cotizando: En caso de fallecimiento se extingue la renta. En este caso, si la diócesis ha desembolsado y pagado toda la renta como si fuera a vivir un buen número de años (es lo esperable cuando se ha contratado la renta) y se produce el fallecimiento, habrá supuesto un coste realmente alto que es de todo punto evitable eligiendo bien el tipo de renta que necesitamos para este caso.

Al tratarse de rentas podíamos decir «privadas», es decir que se constituyen de modo potestativo y voluntario para dar cobertura a unos compromisos determinados, no tiene sentido que la renta sea vitalicia pura y que se deje de percibir por fallecimiento del asegurado (y perceptor, en este caso). En el caso de la Seguridad Social esto es así y la gran beneficiada es ella misma. En el caso que nos ocupa el gran beneficiado sería la compañía de seguros que garantice el pago de las rentas. Esto es evitable con un buen asesoramiento sobre el tipo de renta a elegir en este caso.

Una renta vitalicia con reembolso y rescate parece la fórmula más adecuada para el tipo de compromiso que deseamos cubrir. Se trata de una clase de renta donde se abona la misma mientras viva el asegurado. En caso de fallecimiento se reembolsa al tomador de la misma, la diócesis, la parte no consumida de la prima. Si el fallecimiento se produce en un momento donde ya se ha consumido toda la prima (han transcurrido varios años abonando la renta) el valor de reembolso será igual a cero.

Como vemos, aunque se haya superado el período de garantía, es decir el valor de rescate y de reembolso por fallecimiento sea igual a cero, se continúa abonando la renta al beneficiario porque aún vive.

Pero si ese produce el fallecimiento en el período de garantía, se le devolvería al tomador, la diócesis, el valor de la prima no consumida.

Es por lo tanto esta renta vitalicia con reembolso y rescate una fórmula mucho más justa y equitativa que la tradicional renta vitalicia pura a al que nos tiene acostumbrados la Seguridad Social, que realmente produce un beneficio propio cuando se produce el fallecimiento del sujeto antes de ese pretendido período de garantía.

No debemos confundir, en este caso, la elección del tipo de renta con las implicaciones fiscales de las mismas. Es cierto que, por lo general, las rentas conllevan una fiscalidad bien distinta ya se trate de rentas temporales, o de rentas vitalicias. Las reducciones fiscales que se aplican a las rentas vitalicias no son de aplicación en este caso. Si bien es cierto que el legislador ha buscado en estos incentivos fiscales el hecho de favorecer la contratación de rentas para los complementos privados de pensiones, lo ha hecho solamente con el dinero que ya ha tributado: No con el proveniente de los planes de pensiones, ni con el que ahora nos ocupa.

Lo cierto es que la tan comentada fiscalidad de las rentas en el IRPF no deja de ser una doble imposición fiscal. Sobre un dinero que ya tributó en su momento, vía rentas del trabajo, por ejemplo, y que tenemos ahorrado, volvemos a tributar si lo convertimos en rentas. Por ello, cuando nos aplican

reducciones fiscales sobre las rentas vitalicias, realmente nos están minorando la doble imposición a la que nos están sometiendo.

En todo caso, lo cierto es que esta fiscalidad no es de aplicación a las rentas de complemento de pensiones sacerdotales ya que estas tributan como rentas del trabajo sin reducción fiscal alguna.

Vamos a ver, a continuación, unos ejemplos del coste y constitución de cada tipo de renta:

#### *RENTA VITALICIA PURA*

Se trata de una renta de pago mensual que se cobra mientras el asegurado viva, y solo mientras viva. Se deja de cobrar solo por el fallecimiento del asegurado.

DATOS

EJEMPLO RENTA VITALICIA PURA

FECHA DE NACIMIENTO DEL ASEGURADO: 1/1/1952

SEXO: VARON

PRIMA: 114.360,00 €

FECHA DE EFECTO: 1/2/2018

RESULTADOS (\*)

- 1) Renta vitalicia mensual, pospagable, a percibir desde el 28/2/2018: 500€/mes.
  - Constante
  - Pagadera en 12 mensualidades
  - En caso de fallecimiento del asegurado, la renta dejaría de ser abonada, quedando extinguida en ese momento la garantía
  - Esta modalidad de seguro carece de valores garantizados de Anticipo, Rescate y Reducción.

Todas las rentas valoradas tendrán consideración de rentas brutas

Imagen 8

#### *RENTA VITALICIA CON REEMBOLSO*

Se trata de una renta de pago mensual que se cobra mientras el asegurado viva y no fallezca más allá del período de garantía conocido en el



momento de contratación y señalado en la póliza. Es decir, la renta se cobra de modo vitalicio, y existe en período de garantía donde si produce el fallecimiento del asegurado dentro de ese período, se devuelve la parte no consumida de la prima.

DATOS

EJEMPLO RENTA VITALICIA PURA

FECHA DE NACIMIENTO DEL ASEGURADO: 1/1/1952

SEXO: VARON

DERECHOS CONSOLIDADOS ESTIMADOS: 124.650,00 €

FECHA DE EFECTO: 1/ 2/2018

RESULTADOS (\*)

- 1) Renta vitalicia con reembolso, mensual, pospagable, a percibir a partir del día 28/ 2/2018: 500,03 €/mes.
  - Constante.
  - Pagadera en 12 mensualidades.
  - Existe un período mínimo garantizado para el cobro de la renta mensual, obtenido de manera que la suma de las rentas mensuales alcance, al menos, el importe de la prima nica satisfecha. En este caso, dicho período es de 21 años.
  - Si el Asegurado falleciese antes de finalizar el período mínimo garantizado, los beneficiarios designados seguirían percibiendo la renta mensual que percibía el Asegurado, hasta completar dicho período, momento en el quedaría extinguida la póliza.
  - Si el fallecimiento del Asegurado se produjese una vez finalizado el período garantizado, la póliza quedaría automáticamente extinguida, sin derecho a indemnización alguna y cesando en ese momento el pago de la renta vitalicia.
  - Esta modalidad de seguro carece de valores garantizados de Anticipo, Rescate y Reducción.

*RENTA VITALICIA CON RESCATE*

DATOS PERSONALES

EJEMPLO RENTA VITALICIA PURA CON RESCATE

FECHA DE NACIMIENTO DEL ASEGURADO: 1/1/1952

SEXO: VARON

DERECHOS CONSOLIDADOS ESTIMADOS: 126.417,00 €

FECHA DE EFECTO: 1/ 2/2018

RESULTADOS (\*)

- 1) Renta vitalicia mensual, pospagable, a percibir a partir del día 28/ 2/2018: 500,00 €/mes (RENTAVIDA GARANTIA).
  - Constante
  - Pagadera en 12 mensualidades
  - En caso de fallecimiento del Asegurado, los beneficiarios designados percibirán un capital igual a la diferencia positiva entre el importe de la prima única satisfecha y la suma de las rentas brutas abonadas hasta el momento del fallecimiento. De esta prestación se deducirá, en su caso, el importe de las rentas pagadas desde la fecha de fallecimiento, quedando extinguida la garantía en ese momento.
  - Una vez transcurrida la primera anualidad de seguro, el asegurado tiene derecho a percibir, a cambio de la extinción de todas las garantías, el valor de Rescate, cuyo importe coincidirá con el 99 por cien del capital de fallecimiento, sin que pueda en ningún caso exceder al valor de realización de las inversiones asignadas a las Provisiones Matemáticas del contrato.

<b>Valores máximos de rescate</b>	
Fechas	Valor
01/02/2019	119.212,83
01/02/2020	113.272,83
01/02/2021	107.332,83
01/02/2022	101.382,83
01/02/2023	95.452,83
01/02/2024	89.512,83
01/02/2025	83.572,83
01/02/2026	77.632,83
01/02/2027	71.682,83
01/02/2028	65.752,83
01/02/2029	59.812,83

01/02/2030	53.872,83
01/02/2031	47.932,83
01/02/2032	41.992,83
01/02/2033	36.052,83
01/02/2034	30.112,83
01/02/2035	24.172,83
01/02/2036	18.232,83
01/02/2037	12.292,83
01/02/2038	6.352,83

Todas las rentas valoradas tendrán consideración de rentas brutas<sup>24</sup>.

Como podemos comprobar en los ejemplos, los costes de contratar una renta vitalicia 500 € para un varón de 65 años varía según la modalidad ya que no son las iguales las condiciones de esas rentas para el caso de fallecimiento del asegurado:

- 1) Renta vitalicia pura: 114.360 €.
- 2) Renta vitalicia con reembolso: 124.650 €.
- 3) Renta vitalicia con rescate: 126.417 €.

No es mucha la diferencia entre una renta con rescate y una con mero reembolso.

#### IV. OTRAS SOLUCIONES EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL ECLESIASTICA

Existe una serie de fórmulas que van a dar solución a múltiples problemas relacionados con la previsión social en su origen o en su resolución. No es propiamente objeto de este trabajo entrar en el detalle de cada una de ellas por lo que me voy a limitar a enunciarlas y explicar en qué consisten.

##### 1. *Planes de pensiones del sistema de empleo en la Iglesia*

Los planes de pensiones del sistema de empleo son el instrumento por antonomasia para la exteriorización de los compromisos por pensiones. Están regulados por una ley que podríamos calificar de: *Ad hoc*<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Cálculos matemáticos de los servicios actuariales de MAPFRE.

<sup>25</sup> 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.

Su fiscalidad es realmente buena ya que permiten la atribución de derechos sobre unos títulos por los que aún no se han pagado impuestos. Realmente permiten la propiedad sobre unos valores, los derechos consolidados, sobre los que no se ha tributado. La tributación vendrá cuando se ejerza el derecho de posesión. Por la propiedad no se tributa, se hace por la posesión.

En el caso de ser transmitidos por fallecimiento, el caso de un partícipe de un fondo de pensiones del sistema de empleo, el perceptor tributará por rendimiento del trabajo y no por el impuesto de sucesiones y donaciones. En todo caso, como vemos, su naturaleza es la de renta del trabajo porque ese es su origen, y esa es la tributación que le espera en todos los supuestos.

En el mundo eclesiástico son vistos realmente como algo muy ajeno. Más bien propio de las grandes empresas y por lo tanto nunca al alcance del trabajador de clase media ni del pequeño empleador. Nada más alejado de la realidad. Los Planes de pensiones del sistema de empleo son la mejor fórmula financiero—fiscal para ahorrar a la jubilación, y están precisamente destinados a las personas de clase media. El contribuyente de clase alta tiene suficientes recursos como para tener que preocuparse por la jubilación.

#### a) Ahorro fiscal por la falta de retención

Una parroquia con un empleado no se plantea la posibilidad de abrir un plan de pensiones del sistema de empleo. Ante su sola mención, surgiría la idea de que se trata de algo inviable por lo caro de su implantación y los costes que supondría el aumento de retribución. La realidad es bien distinta. Un plan de pensiones del sistema de empleo tan solo es un mecanismo que permite dotar una cantidad económica para la contingencia de jubilación (se podrá hacer líquido por jubilación, fallecimiento, invalidez, desempleo o enfermedad grave). Sobre esa cantidad no se paga IRPF en el ejercicio fiscal en el que realizamos la aportación (ya hemos visto que es a la salida cuando se tributa).

Por lo tanto, si a ese empleado, en un ejemplo hipotético, le vamos a aumentar el salario en 30 € ese año. Si se destina ese aumento a un plan de pensiones de empleo, para empezar el empleado se va a ahorrar la retención del IRPF, porque como ya hemos visto no tributa (realmente lo que ocurre es que deduce de la base imponible). El límite anual de aportación es de 8.000 €.

Es por esto que el aumento de sueldo es más alto porque no pago impuesto por él. Para la empresa no ha aumentado el coste salarial. Lo mismo puede ocurrir si llegan a un pacto entre empleado y parroquia para destinar alguna partida del salario variable para hacer una aportación al plan de pen-

siones por parte de la empresa. Habría un ahorro de la retención del IRPF que se destina directamente al plan. Por supuesto que si el que realiza la aportación es el trabajador, se deduce directamente de su base imponible en el IRPF.

b) La necesaria discriminación objetiva<sup>26</sup>

Puede la atención que este epígrafe nos hable de la necesidad de que exista discriminación objetiva en los criterios que determinen la aportación de la empresa, cuando uno de los principios rectores de los planes de pensiones es el de la no discriminación.

Como vemos en el detalle de la definición que nos ofrece INVERCO en su página web, no es discriminatorio el plan que dispone las condiciones para que todo el personal empleado pueda acogerse al plan. Obviamente esto no quiere decir que sea obligatorio que todo el personal empleado pertenezca al plan. Tampoco se resuelve entendiendo que la empresa debe de realizar

<sup>26</sup> «Los principios básicos que deben cumplir los Planes de Pensiones son:

- *No discriminación.* Debe garantizarse el acceso como partícipe de un Plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato.

El principio de no discriminación tiene las siguientes manifestaciones:

Un *Plan del Sistema de Empleo* será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogida, o en condiciones de acogerse al Plan sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder a aquel. El Plan de Empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a dos años o desde el ingreso en la plantilla del promotor. En los Planes de Empleo, el principio es compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, con la aplicación de regímenes diferenciados de aportaciones y prestaciones y con la articulación de Sub planes dentro del mismo Plan, todo ello conforme a criterios del acuerdo colectivo o disposición equivalente o de las especificaciones del Plan.

Un Plan del Sistema Asociado será no discriminatorio cuando todos los asociados de la entidad o entidades promotoras puedan acceder al Plan en igualdad de condiciones y de derechos, sin perjuicio de los diferentes derechos consolidados y prestaciones que se deriven de las diferentes aportaciones de los partícipes.

Un Plan del Sistema Individual será no discriminatorio cuando cualquier persona que manifieste voluntad de adhesión y tenga capacidad de obligarse pueda hacerlo en los términos contractuales estipulados para cualquiera de los miembros adheridos.

*Capitalización.* Los Planes se instrumentarán mediante sistemas financieros o actuariales de capitalización, a cuyos cálculos deberán ajustarse estrictamente las prestaciones.

- *Irrevocabilidad de aportaciones* de los promotores a los Planes de Pensiones.
- *Atribución de derechos.* Las contribuciones y aportaciones a los Planes de Pensiones y el sistema de capitalización utilizado determinan para los partícipes unos derechos de contenido económico destinados a la consecución de las prestaciones.
- *Integración obligatoria en un Fondo de Pensiones.* Las contribuciones de los promotores y las aportaciones de los partícipes, y cualesquiera recursos adscritos al Plan de Pensiones, se integrarán obligatoriamente en un Fondo de Pensiones» (INVERCO, Fondos de pensiones: principios básicos [en línea] [ref. de 24 de enero 2018] Disponible en Web: <http://www.inverco.es>).

una aportación mínima a cada uno de los trabajadores. Basta con que posibilite que todo el mundo participe. Pero, ¿cómo resolvemos el que la empresa pueda realizar una aportación a favor de determinados trabajadores sin que sea obligatorio realizarla para todos?

Generalmente se ha entendido que se debía de realizar aportación a todos y cada uno de los trabajadores lo que hacía prácticamente imposible su mero planteamiento en el conjunto de la Iglesia como empleadora: Colegios, hospitales, diócesis, parroquias pequeñas...

La solución pasa por articular unas especificaciones, unas normas de desarrollo del plan en el centro de trabajo en concreto, donde la aportación que deba de realizar el empleador quede vinculada a que el propio trabajador, a su vez, también haga su correspondiente aportación (en su propio favor, en este caso, por supuesto).

Es decir que, por ejemplo, la parroquia como empleadora realizará la aportación «X» a favor de los trabajadores que desarrollen la labor de «sacristán», y una aportación «Y» para los que hagan labores de «conductor de vehículos». Esta aportación la realizará la parroquia al fondo de pensiones constituido a favor de esos trabajadores, pero siempre que ellos realicen una aportación mínima en su propio favor de 30 €, por ejemplo.

De este modo no va a realizar a portación alguna de modo lineal para todos los empleados, sino en función de los puestos de trabajo y de las funciones desarrolladas por cada uno de los trabajadores.

Obviamente al igual que los salarios no los iguales, la aportación tampoco tiene porque serlo.

La aportación mínima exigible a cada trabajador, en su propio favor no lo olvidemos, sí puede ser idéntica para todos, porque puede ser realmente muy pequeña. El sentido de esta «puerta de entrada» es que los trabajadores que no estén interesados en el plan en sí, no bloqueen su puesta en marcha al resto.

Suelen ser los más jóvenes los que «no ven» los planes de pensiones porque les queda mucho para la jubilación y porque tiene necesidades más acuciantes en el presente. Pero también hay que tener en cuenta que no pueden ser obstáculo para poner en marcha un plan que pueda aprovechar el resto de la plantilla. El empleado que desee que la empresa le aporte al plan, también debe de contribuir con una aportación personal.

Por lo tanto, sí podemos aplicar discriminación objetiva: En función de quien aporta al plan.

Con este criterio también podemos usar los planes de empleo para articular aumentos de salario: La aportación de la empresa no deja de ser un incremento salarial sobre el que no pago IRPF.

## 2. *Las bajas incentivadas*

Dar incentivos a la salida de personal no consiste simplemente a conceder una indemnización más ventajosa a la legalmente establecida. Tradicionalmente supone acabar en el paro con una indemnización, con el riesgo de que el SEPE<sup>27</sup> entienda que ha existido un pacto entre empresario-trabajador y por lo tanto no ha existido despido. Además, esta indemnización tiene unos límites fiscales exención.

Una fórmula directa de baja incentivada es el estímulo de las jubilaciones anticipadas: Premiar el que alguien solicite de manera voluntaria su jubilación acogiéndose a que cumple los requisitos para ello. Esto le va a permitir cobrar ese premio en forma de renta de complemento de su pensión, por lo que fiscalmente le va a resultar mucho más interesante.

## 3. *Premios a la jubilación*

Llamará la atención que precisamente en el punto anterior acabásemos proponiendo estos mismos para facilitar la salida de trabajadores vía edad anticipada de jubilación. También pueden ser utilizados para precisamente lo contrario: Retrasar la edad de jubilación de alguien porque nos haga falta que permanezca aún en la empresa para un cometido concreto o, simplemente, porque se busca para esa persona un complemento a su pensión jubilatoria, con un bien tratamiento fiscal.

## 4. *Fallecimiento*

Se trata de una contingencia de obligatoria exteriorización como veíamos en el punto I.1., por lo que va a ser su tratamiento fiscal determinante a la hora de tenerlo en cuenta en el desarrollo de la previsión social. La muerte es un hecho cierto e irrenunciable, por lo que sabemos que traerá consecuencias y estas se pueden asegurar.

El hecho de que en la mayoría de las comunidades autónomas esté exento en el impuesto de sucesiones el cobro de los seguros de vida entre familiares directos y el conocimiento, en este punto sí, de la sociedad civil, de que es necesariamente justo este tratamiento fiscal, hace de la contingencia de fallecimiento una herramienta imprescindible y esencial en el campo de la previsión social.

27 SEPE: Servicio público de Empleo, antiguo INEM: Instituto Nacional de Empleo.

## 5. *Invalidez*

La contingencia de invalidez, siempre en el marco de su declaración y graduación por la Seguridad Social, también es de obligatoria exteriorización como veíamos al principio de este trabajo. El tratamiento fiscal que le da el legislador a este aseguramiento no es muy favorable, por lo que hay que buscar fórmulas que suavicen este peso impositivo.

## 6. *Dependencia*

La dependencia es una de las figuras de nuevo cuño en el mundo de la previsión, en el sentido de que ha sido reciente su incorporación como supuesto especial de liquidez para los planes de pensiones. Tampoco va a tener ningún favoritismo fiscal por lo que son las entidades aseguradoras las que deben de aplicarse en la búsqueda de fórmulas para minorar ese impacto fiscal.

## 7. *Enfermedad*

Es de los supuestos especiales de liquidez, siempre que sea grave, es decir, siempre que se trate de dolencia que incapacite laboralmente al menos tres meses o le incapacite permanentemente para su actividad habitual.

Son muchas las soluciones aseguradoras para cubrir esta contingencia y su correcto tratamiento financiero fiscal es fundamental ya que partimos de la base de una previa minoración de ingresos.

## 8. *Despido objetivo*

El despido tasado en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, cuando se sustancia en el pago de una renta de complemento para el trabajador, va a conllevar una serie de exenciones fiscales que van a permitir la amortización de puestos de trabajo obsoletos sin causar daños en los ingresos de los trabajadores afectados.

## 9. *Expediente de regulación de empleo*

Dentro de las limitaciones que la negociación colectiva impone, el ERE puede ser un instrumento de previsión social al servicio de los trabajadores,



sobretudo porque las indemnizaciones están habitualmente por encima de los límites legales.

#### 10. *Bono de fidelización de empleados*

Hasta ahora hemos estado viendo fórmulas para la salida de trabajadores de la empresa, bien es cierto que alguna de ellas lo que buscaba era el retraso en esa salida. Por último, señalamos que el diseño de fórmulas para retener talento, y por ello fidelizar trabajadores, también puede estar bonificado fiscalmente si buscamos la fórmula adecuada y su correcto aseguramiento.

### V. CONCLUSIÓN

Por si no era evidente que resulta más interesante, desde todos los puntos de vista, asegurar las rentas de complemento de pensiones de los sacerdotes españoles, hemos demostrado con varios ejemplos cómo se puede conocer apriorísticamente el coste de tales rentas, presentes y futuras, e incluso se puede conocer el coste máximo de ellas.

Es decir, si optamos por un sistema de exteriorización de las mismas sabremos los recursos que tendremos que destinar a su formalización, y dada la naturaleza de «reembolsable» de los modelos propuestos, en caso de fallecimiento sobrevenido del asegurado antes del período de garantía, se va a producir un extorno de la prima no consumida a favor de la diócesis.

Por lo tanto, resulta más conveniente asegurar las rentas de los sacerdotes que no hacerlo. En el caso que nos ocupa, sabemos que no hay obligación de asegurar estas rentas porque no son objeto de exteriorización ya que la relación de los sacerdotes con la diócesis no es laboral, sino canónica.

Luis Gregorio Holguín Galarón

## BIBLIOGRAFÍA

- ANSCOMBE, G.E.M., «La Filosofía Analítica y la Espiritualidad del Hombre», in: Anuario filosófico, vol. 13 N.º1, Navarra: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, 2007, 27-40.
- AVILA ROMERO, M., La Seguridad Social del clero y sus auxiliares seculares, in: La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía, N.º4 (1984) 1193-1197.
- ARADILLA MARQUÉS, M.J., La previsión social complementaria [Tesis doctoral] Director: Juan López Gandía, Universidad de Valencia, Facultad de Derecho, 1997, 660
- ARRANZ ÁLVAREZ, L., La Seguridad Social del clero, in: El ciervo: revista mensual de pensamiento y cultura, N.º 161 (1967), 7.
- AZNAR GIL, F.R., La administración de los bienes temporales de la Iglesia, Salamanca: Universidad pontificia de Salamanca, 1993, 459.
- BALLESTER PASTOR, M.A.; BALLESTER PASTOR, I., La sentencia 63/1994, de 28 de febrero del Tribunal Constitucional, o la definitiva desvalorización de la prestación de servicios de los religiosos a su propia Congregación, in: Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, n.º 46 (1994), 45-52.
- BLASCO LAHOZ, J.F.; FERNÁNDEZ PRATS, C., La aplicación del reconocimiento como cotización a la Seguridad social de los períodos de actividad religiosa de los religiosos o religiosas de la Iglesia Católica cuando cesan en la profesión religiosa, a los efectos de cotización (a propósito de las SSTs. u.d. de 28 de febrero y 1, 2, 3, y 6 de marzo de 2001), in: Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, N.º1 (2002) 797-804.
- BUENO SALINAS, S., Las personas jurídicas en el Derecho Canónico, Barcelona, 2014, 275.
- CARDENAL CARRO, M., El contrato de trabajo de los profesores de religión, Cizur Menor (Navarra): Thomson Aranzadi, 2009, 295.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A.; RODRÍGUEZ BLANCO, M.Á., Seguridad Social de ministros de culto y religiosos, in: Ius Canonicum, vol. 44, n.º 87 (2004), 153-196.
- CEA DÁNCONA, F., Los sistemas de previsión social en España: un tratamiento multivariante [Tesis Doctoral] Director: Gonzalo Arnaiz Vellando, Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Economía Aplicada, 1987, 490.
- CONFERENCIA EPISCOPAL ESPAÑOLA, Memoria anual de actividades de la Iglesia católica en España año 2015, Madrid: Edice, 2017, 114.
- CRUZ VILLALÓN, J.[et.al], Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, 4.ª ed., España: Lex Nova, 2016, 1108.
- DE VAL TENA, J.L., La exteriorización de los compromisos por pensiones, Madrid: Fundación Mapfre, 2006, 129.

- DOLE, G., Hacia un estatuto eclesiástico de la previsión social del clero, in: *Revista española de Derecho Canónico*, vol. 72, N.º 77(1971), 301-311.
- DOMINGUEZ BARRERO, F., Régimen fiscal de la previsión social empresarial. Incentivos existentes y equidad el sistema, in: *Papeles de trabajo del Instituto de estudios fiscales. Serie economía*, N.º 21 (202), 7-51.
- DUQUE OSPINA, M., Los planes complementarios de pensión como práctica de remuneración para directivos en compañías internacionales y multilatinas [Tesis Doctoral] Directores: Dr. Lorenzo Revuelto Taboada y Dr. Rafael Fernández Guerrero, Universidad de Valencia, Departamento de Dirección de Empresas «Juan José Renau Piqueras», 2016, 320.
- FUNDACIÓN MAPFRE, *Guía para tu jubilación*, Madrid: Fundación Mapfre, 2017, 40.
- FUNDACIÓN MAPFRE, *Previsión social complementaria privada*, Madrid: Fundación Mapfre, [s.l.] 18.
- GARCIA PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2014, 1,159.
- GIL SUAREZ, L.; IGLESIAS CABERO, M.; ROA RICO, L.F., *Estatuto de los Trabajadores*, 7 ed., Madrid: Colex, 2000, 728.
- GIMÉNEZ BARRIOCANAL, F., *La fiscalidad de la Iglesia católica en España*, Madrid: Edice, 2015, 106.
- GIMÉNEZ BARRIOCANAL, F., *La fiscalidad de la Iglesia católica en España*, Madrid: Edice, 2007, 106.
- GOTI ORDEÑANA, J., *Sistema de Derecho Eclesiástico del Estado: parte general*, Zarauz: Autor-Editor, 1994, 888.
- GOTI ORDEÑANA, J., *Sistema de Derecho Eclesiástico del Estado: parte especial*, Zarauz: Autor-Editor, 1994, 376.
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, M., *Los Ministros de Culto en el ordenamiento jurídico español*, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003, 324.
- LÓPEZ ANIORTE, MC., La inclusión en el RETA de colectivos «asimilados» a los autónomos. Dos ejemplos paradigmáticos: Religiosos de la Iglesia Católica y Deportistas de alto nivel, in: *Aranzadi social*, N.º5 (2005) 1273-1290.
- MALDONADO MONTOYA, J.P., *Derecho laboral y Seguridad social de los miembros de órdenes y congregaciones religiosas*, Cizur menor (Navarra): Thomson-Civitas, 2006, 230.
- MONTILLA, A., *Derecho laboral y Seguridad Social de los miembros de órdenes y congregaciones religiosas*, Alcalá de Henares (Madrid): Universidad de Alcalá de Henares, 2000, 125.
- MONTOYA MELGAR, A.(dir.) [et al], *Diccionario Jurídico*, Cizur menor (Navarra): Aranzadi, 2016, 1.140.
- ORTIZ CASTILLO, F., *La protección social de los ministros de culto, religiosos y secularizados* [Tesis doctoral] Director: Prof. Dr. D. Faustino Cavas Martínez,

- Universidad de Murcia, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2014, 342.
- PROFESORES DE SALAMANCA, Código de Derecho Canónico, 6 ed., Salamanca: B.A.C., 2014, 1.331.
- RODRÍGUEZ, R.; VIDAL, C., Criterios de la dirección general de tributos sobre la reforma relativa a la imputación fiscal de primas de contratos de seguro colectivo que instrumenten compromisos por pensiones, in: *Actualidad Jurídica*, Cizur menor (Navarra): Aranzadi, 870, 2013.
- RODRÍGUEZ BLANCO, M., La inclusión de los religiosos en el régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social. Precisiones, in: *Ius Canonicum*, XLI, 81, 2001, 145-165.
- SALTO VAN DER LAAT, D., Los planes y fondos de pensiones en la imposición personal sobre la renta [Tesis Doctoral] Director: D. Javier Lasarte Álvarez, Universidad de Sevilla, 2000, 487.
- SÁNCHEZ-MORENO GÓMEZ, J., El régimen fiscal de los sistemas empresariales de previsión social privada, in: *Impuestos: Revista de doctrina, legislación y jurisprudencia*, N.º 16, 1 (2000) 411-428.
- SANZ SANTOLARIA, C.J., Protección social a los trabajadores: La provisión para pensiones, Zaragoza: Departamento de contabilidad y finanzas, Universidad de Zaragoza.
- VIDAL GALLARDO, M., Trabajo y Seguridad social de los miembros de la Iglesia Católica, Valladolid: Secretariado de Publicaciones e intercambio Científico de la Universidad de Valladolid, 1996, 363.