



**Universidad
Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: Instrumentos utilizados en las prejubilaciones en España y su comparativa desde la planificación fiscal.

Title: Instruments used in early retirement in Spain and their comparison from a tax planning perspective.

Autor/es

Ángel Treviño Subirán

Director/es

Fernando Rodrigo Sauco

Facultad de Economía y Empresa
Año 2018

Autor: Ángel Treviño Subirán

Director: Fernando Rodrigo Sauco

Título del TFG: Instrumentos utilizados en las prejubilaciones en España y su comparativa desde la planificación fiscal.

Titulación: Grado de Economía

Resumen:

En este trabajo se aborda un aspecto muy específico de las prejubilaciones: los distintos instrumentos de remuneración que pueden utilizar las empresas para poner en práctica una prejubilación y las correspondientes repercusiones financieras y fiscales de cada uno de ellos. Su comparación mediante las técnicas propias de la planificación fiscal nos pretende ofrecer una justificación de por qué las empresas se decantan mayoritariamente por unos y no otros, dependiendo de determinados parámetros.

La metodología anteriormente mencionada se ilustra con un caso concreto de prejubilación, bastante típico, que emplea una combinación de varios de los instrumentos considerados como más idóneos desde el punto de vista teórico. Se realiza con él un estudio analítico-comparativo de conjunto del coste para la empresa y del beneficio para el trabajador, de manera que quede clara su ventaja para ambos respecto a otras opciones de remuneración alternativas. Mediante la variación de determinados parámetros del caso, se realiza un análisis de sensibilidad respecto de éstos, y se extraen las consecuencias oportunas donde resulte posible. Finalmente, se presentan posibles líneas de expansión del estudio.

Abstract:

In this paper a very specific aspect of early retirement is addressed: the different instruments of remuneration that companies can use to implement early retirement paths and the corresponding financial and fiscal consequences for each of them. Its comparison, by mean of the tax planning tools, will provide us with an explanation why companies choose some of them instead of other ones, depending on certain parameters.

The aforementioned methodology is illustrated by mean of a specific case of pre-retirement, quite representative, which uses a combination of several of the instruments considered as preferred from the theoretical point of view. Then, an analytical-comparative study for the company cost and the worker benefit is carried out, in order to

make clear the mutual preference for one of the possible options of remuneration. Then a sensitivity analysis is carried out, taking into account some variation in the parameters used and drawing general consequences where possible. Finally, possible paths for expanding the study are presented.

Agradecimientos:

Además de al director de este TFG, agradezco al también profesor de esta Universidad, Félix Domínguez Barrero, recientemente retirado, por las ideas aportadas, su ayuda con los modelos de cálculo, y su apoyo en la revisión de este documento.

ÍNDICE

1. MOTIVACIÓN, OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO.	2
2. MARCO TEÓRICO.	3
2.1 La planificación fiscal.	3
2.2 La prejubilación.	4
3. INSTRUMENTOS DE RETRIBUCIÓN LABORAL Y PREJUBILACIÓN.	6
3.1 Esquemas de prejubilación por conceptos.	6
3.2 Instrumentos de retribución laboral en las prejubilaciones. Descripción e implicación fiscal.	9
3.2.1 Pensiones públicas.	10
3.2.2 Prestación y subsidio de desempleo, y cotizaciones a la SS asociadas.	10
3.2.3 Planes de Pensiones de Empleo (PPE).	11
3.2.4 Mutualidades de previsión social.	11
3.2.5 Planes de previsión social empresarial (PPSE).	13
3.2.6 Otros seguros colectivos de trabajadores. (con y sin imputación de rentas).	13
3.3 Sistematización de instrumentos por propiedades.	15
4. EJEMPLO DE IMPLEMENTACIÓN DE UNA PREJUBILACIÓN.	16
4.1 Exposición del caso.	16
4.2 Cálculo de sueldo neto, renta garantizada y componentes del Plan de Prejubilación.	19
4.3 Cálculo del coste neto para la empresa y del valor actualizado bruto del Plan.	22
4.4 Cálculo del VAN en la alternativa 1: Pago único.	24
4.5 Cálculo del VAN en la alternativa 2: PPE.	26
4.6 Cálculo del VAN para el afectado según el Plan.	28
4.7 Comparativa de opciones. Estudio de sensibilidad.	30
5. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y EXTENSIONES.	32
6. BIBLIOGRAFÍA.	35
6.1. Libros.	35
6.2. Ponencias/Documentos de Investigación/Artículos de revista.	35
6.3. Legislación básica y otra normativa.	35
6.4. Páginas web.	36
7. ANEXOS.	37

1. MOTIVACIÓN, OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO.

El tema de las prejubilaciones se dio a conocer en España con las reconversiones industriales de los años 80 y 90, como herramienta de la administración en aquel ámbito, y poco a poco han pasado a ser un instrumento de las grandes empresas en sus políticas de reestructuración o simplemente de gestión de personal. Su aplicación es patente en los últimos años, por ejemplo, en el sector bancario.

El tema puede abordarse desde multitud de ámbitos (sociológico, psicológico, legal, laboral, político, etc.). Dentro del ámbito estrictamente económico, también pueden considerarse bastantes aspectos en torno a las prejubilaciones, especialmente si se miran desde el punto de vista de:

- las empresas (costes inmediatos asociados a las rescisiones de contrato, ahorros a largo plazo asociados a la reducción de plantilla o sustitución de empleados con sueldos altos por otros con menores retribuciones, utilización para reestructuración de la empresa, etc.).
- los trabajadores prejubilados (pérdida de capacidad económica, posibilidad o limitaciones para conseguir nuevo empleo, pérdida de condiciones en la jubilación, estrategias de ahorro o desinversión, etc.).
- la administración (pérdida de ingresos por impuestos y cotizaciones sociales, aumento de gastos por desempleo, subsidios y pensiones, etc.).

En este trabajo, dada la limitación de extensión, se aborda un aspecto muy específico de las prejubilaciones: los distintos instrumentos de remuneración que pueden utilizar las empresas para poner en práctica una prejubilación y las correspondientes repercusiones financieras y fiscales de cada uno de ellos. Su comparación mediante las técnicas propias de la planificación fiscal pretende ofrecer una justificación de por qué las empresas se decantan mayoritariamente por unos y no otros, dependiendo de determinados parámetros.

Para obtener una visión más clara de la situación, se ilustra la metodología anteriormente mencionada con un caso concreto de prejubilación, bastante típico, que emplea una combinación de varios de los instrumentos considerados como más idóneos desde el punto de vista teórico. Se realiza con él un estudio analítico-comparativo de conjunto del coste para la empresa y del beneficio para el trabajador, de manera que

quede clara su ventaja para ambos respecto a otras opciones de remuneración alternativas.

La base teórica sobre planificación fiscal empleada aquí proviene fundamentalmente del libro de Domínguez (2017). Allí se establece la teoría general de la planificación fiscal y la metodología de comparación, y además aparecen indicados algunos de los instrumentos de remuneración que analizaremos, así como la comparación entre ellos. En la ponencia de Ransés (2009) se señalan muchos más instrumentos, aunque allí no se realiza comparación entre ellos y está desactualizado en algunos aspectos legales. Todo ello, junto con la última normativa legal para actualizarlo, es la base principal de la primera parte de este trabajo.

Para la segunda parte del trabajo, se ha empleado un ejemplo de prejubilación típica, ofreciendo los cálculos necesarios para ilustrar el procedimiento económico que debería guiar la toma de decisiones.

Por último, una sección final contiene las conclusiones, limitaciones y posibles extensiones del trabajo.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1 La planificación fiscal.

Como señala Domínguez (2017), el interés por la planificación fiscal surge por la elevada cuantía de los impuestos a satisfacer y la complejidad del sistema fiscal, que abre oportunidades de ahorro fiscal por medio del uso de un conjunto de estrategias (perfectamente legales). Para ello hay que utilizar una perspectiva amplia en el análisis económico.

Para realizar comparaciones cuantitativas entre situaciones y/o instrumentos se podría utilizar cualquiera de las herramientas de análisis de la matemática financiera, que pueden consultarse en cualquier manual de introducción a esta materia, como Apraiz (2003). Nosotros fundamentalmente utilizaremos el VAN, para realizar una comparación inter-temporal (de manera que los rendimientos netos futuros se actualicen –se transformen a su valor actual- según el interés previsto del dinero), al tratar de rendimientos que se extienden en el tiempo en forma de renta.

Obviamente, para realizar estos cálculos hay que conocer y aplicar con precisión la legislación vigente, fundamentalmente en materia fiscal, pero también influye en algunos casos la laboral y la de la Seguridad Social.

2.2 La prejubilación.

Según la definición dada por Ransés (2009) la prejubilación sería la condición de un empleado por cuenta ajena que cesa en su relación laboral para percibir unas rentas compensatorias, hasta llegar a su jubilación, y que se instrumenta mediante un ERE, despido, suspensión del contrato o un pacto o convenio con el empleador. La persona inmersa en este proceso sería el prejubilado.

El objetivo primero para la empresa con las prejubilaciones es la reducción de costes laborales (por reducción de tamaño en una crisis, reducción de departamentos redundantes tras una adquisición o fusión, sustitución de empleados más antiguos y con mayores retribuciones por otros nuevos con costes menores, etc.). Se decide por la prejubilación, en lugar del despido normal, porque ésta, aunque en general implique mayores costes, supone menor conflictividad laboral que aquél.

Optan por ella, por tanto, en general, aquellas empresas con mayor exposición a la opinión pública y aquellas cuyos empleados ‘enfadados’ pueden tener una influencia muy negativa en el negocio por su sensibilidad (directivos, servicios tecnológicos especializados, departamento de personal o financiero). Además, requiere una mayor provisión de fondos, con lo que su uso queda reservado para las grandes empresas.

No existe una definición en ningún texto legal del estatus jurídico de prejubilado. Esta falta de definición legal hace que, formalmente, el prejubilado sea considerado como un desempleado, y la prejubilación como un acuerdo de rescisión de contrato o como un despido, según sea el caso, y se aplique la legislación correspondiente a cada caso. Por tanto, existen dos tipos básicos de prejubilación:

a) Mediante acuerdo (individual o dentro de un Convenio Colectivo establecido, como parte de las prestaciones sociales de la empresa al trabajador):

- En ese caso, las cantidades pagadas por la empresa no tienen exención en el IRPF
- El empleado no tiene derecho a prestación ni subsidio de desempleo.
- La única ventaja fiscal es la asociada al posible fraccionamiento de la renta en varios ejercicios (reduciendo de esta forma la progresividad del IRPF).

b) Mediante despido (individual o dentro de un ERE negociado con el Comité de Empresa):

- En ese caso, las cantidades pagadas por la empresa se consideran como indemnización por despido, exentas en el IRPF hasta un límite (Ver apartado 3.1).
- Además, el empleado tiene derecho a prestación (y quizás subsidio) de desempleo, aunque en algunos casos, debido a la llamada “enmienda Telefónica”¹, la empresa tiene que compensar al Estado por este pago.
- La ley obliga además a la empresa a pagar a la SS por las cotizaciones de un despido mayor de 55 años (ET art. 51). Como, normalmente, en caso de no llegar a esta edad, el acuerdo de prejubilación incluye que la empresa pague al empleado las cuotas para que éste las deposite en la SS mediante un Convenio Especial, lo anterior no tiene transcendencia práctica, puesto que, por un camino o por otro, es la empresa la que se hace cargo de ellas.
- Aquí, para la parte no exenta, caso de recibir la indemnización en varios ejercicios fiscales, se podría tener la ventaja vista ya en el primer tipo de prejubilación (por acuerdo) de reducir el tipo marginal, o, caso de recibirse en uno solo, de considerarse renta irregular generada en más de dos ejercicios, con lo que tendría derecho a una reducción adicional del 30% (Ver apartado 3.1).

De las características de cada tipo de prejubilación anotadas hasta aquí, se deduce que, aunque no se cumpla estrictamente la definición dada al principio extraída de Ransés (2009), donde se habla de una renta hasta la edad de jubilación, estudiamos el caso más general, en que puede haber rentas, pago único o una mezcla de ambos (por lo tanto, un despido ‘normal’ podría considerarse como un caso particular de prejubilación).

Adentrándonos en la normativa aplicable, habrá que recurrir a la correspondiente a cada instrumento concreto que se emplee. Básicamente, en el ámbito laboral, al Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la Ley sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social (LAAMSSS), la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LRPFP) y reglamentos asociados, y la de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (LOSSP). Y en el fiscal, a las leyes del IRPF (LIRPF), del Impuesto de Patrimonio

¹ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

(LIP), del de Sucesiones y Donaciones (LISD), y del de Sociedades (LIS)², así como a determinadas respuestas a consultas vinculantes realizadas por la Dirección General de Tributos (DGT).

A lo largo del desarrollo se considera, por simplicidad y claridad expositiva, solamente la normativa actual (a 1 de enero de 2018), sin tratar situaciones en que pudiera aplicarse un régimen transitorio, salvo en cuanto a derechos del empleado, generados con normativas anteriores, que se prejubilaba ahora.

3. INSTRUMENTOS DE RETRIBUCIÓN LABORAL Y PREJUBILACIÓN.

3.1 Esquemas de prejubilación por conceptos.

A pesar de haber señalado en el capítulo anterior la existencia de dos modelos básicos de prejubilación, eso no significa que el esquema de una prejubilación general esté completamente fijado por ellos. Al contrario, los esquemas posibles de prejubilación son muchos, y la elección entre uno u otro dependerá del beneficio (o reducción de costes) que obtenga cada parte, y de la capacidad de negociación de cada una de ellas.

Derivado de todo esto, se llega a un esquema general como el señalado en el cuadro 3.1.1, en el que se señalan los conceptos de retribución posibles, donde:

- Prestación por desempleo: Si la prejubilación ha sido por despido (individual o colectivo), el afectado tiene derecho hasta a dos años de prestación por desempleo (en una cantidad que corresponde a un porcentaje del sueldo anterior, con un límite), así como al pago de las cuotas (con la misma base anterior, aunque solo por el concepto de derecho a jubilación) a la SS, ambos cubiertos por el SEPE (a cargo de las cotizaciones sociales) como prestación contributiva.
- Subsidio por desempleo: También en el caso de despido y tras la prestación, si se cumplen además otra serie de condiciones de cotización anterior, edad y familiares, el empleado puede tener derecho a un subsidio de desempleo, además de al pago de la cuota mínima a la SS, que pueden llegar a mantenerse hasta la edad de jubilación anticipada posible. Estos pagos son a cargo de los Presupuestos Generales del Estado

² Las últimas versiones pueden consultarse en la web del BOE, como se señala en el apartado 'Legislación básica y otras normativas' de la bibliografía.

(PGE). También (o en su lugar) podrían existir otras prestaciones, estatales o autonómicas/locales.

- Pensión de jubilación: Es abonada por la SS, puede solicitarse anticipadamente a partir de los 63 años en caso de haber sido despedido en el último empleo, o a partir de los 65 en caso contrario. La jubilación ordinaria se puede producir a partir de los 67 años. La cantidad a percibir depende de la edad de jubilación (menor cuanto más se anticipe), de los años cotizados y de las cantidades cotizadas durante los 25 años últimos, existiendo requisitos adicionales para su concesión.

- Retribuciones dedicadas al pago de cotizaciones a la Seguridad Social:

a) En caso de despido colectivo de mayores de 55 años, la empresa está obligada a pagar a la SS (en pago único) una cantidad por las cuotas que restan para que éstos alcancen la edad de jubilación anticipada. Este pago, que no llega a percibir directamente el trabajador, no se considera rendimiento que éste obtenga, y por lo tanto no está sujeto al IRPF.

b) En caso contrario, y si la empresa, dentro del plan de prejubilación como un elemento independiente, acuerda realizar pagos regulares al empleado para que éste suscriba y abone con ellos un Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS), de manera que éste mantenga la misma cotización que en su etapa activa, estos cobros del trabajador se considerarán rendimientos del trabajo personal en el IRPF, pero el pago por el afectado de ese importe a la SS es un gasto fiscalmente deducible para él (LIRPF art. 19), luego tendría un impacto fiscal nulo, resultando equivalente al caso anterior.

- Indemnización o premio puntual: En el momento de la prejubilación, la empresa podría realizar un pago único al empleado en concepto de indemnización (caso de despido, individual o colectivo) o premio (si es por acuerdo para la rescisión del contrato laboral), en las condiciones que se establezcan.

- Complemento de la empresa: Además de todo lo anterior, se encuentra el pago de un complemento en forma de renta (normalmente mensual) que es el concepto típico que da nombre a la prejubilación ya que, al no estar la persona en activo, esta renta se ve como si fuera una ‘pensión privada’ anterior al pago de la pública. Así, suele abarcar desde el momento de la prejubilación hasta el de la jubilación, bien a la posible de manera anticipada o bien a la ordinaria. Aunque también podría durar más allá de la jubilación, o incluso ser vitalicia. La cantidad a percibir anualmente durante ese periodo

suele consistir en un porcentaje del sueldo anual (bruto o neto) menos los posibles pagos por la administración de prestación y subsidio de desempleo, de manera que en total el empleado perciba esa cantidad por todos ellos. La consideración fiscal de este complemento es muy variada, dependiendo del instrumento concreto que se emplee para llevarlo a cabo, como veremos en el apartado 3.2.

Etapa	Instante de la Prejubilación	Desempleo		Jubilación
Rango de edad	x años (habitualmente, más de 50)	x hasta x+2 años	x +2 hasta 63, 65 ó 67 años	63, 65 ó 67 años en adelante
Prestaciones públicas ³	-	Prestación por desempleo	Subsidio por desempleo	Pensión
Pago de cuotas de la SS	-	(Pago de cuotas por el SEPE)	Retrib. pago de cotizaciones a la SS	-
Prestaciones de la empresa	Indemnización puntual	Complemento de la empresa-1	Complemento de la empresa-2	Complemento de la empresa-3

Cuadro 3.1.1. Esquema general de prejubilación, a partir de Gómez y Martí (2003).

En caso de prejubilación por despido a través de Expediente de Regulación de Empleo (ERE), tanto la indemnización puntual como el complemento de empresa se consideran rendimientos del trabajo personal, sujetos a retención. No obstante, la cantidad que correspondería a la indemnización obligatoria por despido improcedente (que depende de las cantidades percibidas en el último año multiplicadas por los años de antigüedad y por un coeficiente –ajustado según años anteriores o posteriores a febrero de 2012- con un máximo de 180.000 € en todo caso) está exenta en el IRPF según el artículo 7.e de la Ley del IRPF, y sería deducible para la empresa en el IS. En el caso de despido

³ De acuerdo con la DA 16ª de la LAAMSSS, en caso de tratarse de empresas de mas de 100 trabajadores con beneficios (que son las que suelen utilizar este mecanismo), que lo hagan por medio de un ERE y que éste afecte fundamentalmente a personas mayores de 50 años, dichas empresas deben pagar a la administración la prestación y subsidio de desempleo de los trabajadores afectados mayores de 50 años (que podrán deducir como gasto), así como de las cotizaciones a la SS realizadas por ésta.

individual, la consideración de rendimiento del trabajo o de capital en el IRPF dependerá del instrumento concreto empleado, aunque la exención seguirá aplicándose. En caso de baja voluntaria, ésta ya no se aplicará.

Además, en el caso de despido, se considera que esta indemnización es una renta del trabajo irregular, generada en más de 2 años (si la antigüedad en la empresa es al menos ésta), si se recibe en un solo pago (caso de la indemnización puntual) o en un periodo muy corto en relación con el de generación. Eso daría derecho, según el artículo 19 de la LIRPF, a una reducción del 30% (con un límite de 300.000 € de Rendimiento Integro (RI) si la retribución no supera los 700.000 €; a partir de ahí, la reducción va disminuyendo hasta hacerse 0 para RI mayores de 1 M €), una vez descontada la parte exenta. En caso de prejubilación por acuerdo, en cambio, considera que la gratificación o premio, además de no tener exención por despido, se genera en el mismo momento del acuerdo con la empresa, por lo que tampoco tendría derecho a reducción (Ver Consulta Vinculante a la DGT número V0809-07).

3.2 Instrumentos de retribución laboral en las prejubilaciones. Descripción e implicación fiscal.

Algunos de los conceptos que acabamos de ver por los que se pueden obtener rendimientos en una prejubilación están claramente especificados, y son directamente instrumentos de retribución laboral. Otros, no.

Vemos primero las prestaciones públicas (aunque algunas o todas puedan estar costeadas por la empresa, como vimos, el empleado las recibe de la administración). El resto, que son las prestaciones genuinamente realizadas por la empresa, pueden ponerse en práctica a través de una gran variedad de instrumentos de retribución, cada uno con unas características financieras y fiscales distintas, con lo que el coste para la empresa, o la rentabilidad para el empleado afectado, pueden ser diferentes. Dentro de este grupo, existen dos tipos completamente diferenciados: las retribuciones inmediatas o a corto plazo, y las diferidas o a largo plazo. Ambas pueden ser de tipo dinerario o en especie.

En el ámbito que estamos tratando, de las retribuciones dinerarias, solo procederá una retribución única en el momento de la prejubilación, como indemnización o premio puntual, que tendrá la consideración de renta del trabajo.

En cuanto a las retribuciones en especie, solo procede considerar las de largo plazo. Las retribuciones diferidas de la empresa, que legalmente se consideran como retribuciones

en especie a largo plazo, pueden agruparse en el concepto de ‘Instituciones de previsión del personal’ (Domínguez (2017)) o ‘Instrumentos de previsión social’ (Ransés (2009)). Aparecen indicados fundamentalmente en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LRPFP) o en los reglamentos que la desarrollan. La mencionada ley establece (Disp. Adicional 1ª) que dichos instrumentos tienen que ser Planes de Pensiones o Seguros Colectivos. De ellos, solo consideramos aquellos en los que la empresa puede ser promotor/tomador y realizar aportaciones, que son los que pueden utilizarse para implantar un plan de prejubilación.

En cada uno, señalaremos si las retribuciones se consideran rendimientos del trabajo o del capital mobiliario, en sus fases de aportación, acumulación (si procede) y prestación.

3.2.1 Pensiones públicas.

Son las pensiones y haberes pasivos provenientes de los regímenes públicos de la Seguridad Social (Ley SS Título II), clases pasivas, mutualidades generales de funcionarios, colegios de huérfanos, mutuas de accidentes laborales de la Seguridad Social y demás prestaciones públicas por incapacidad, jubilación, accidente, enfermedad, viudedad o similares.

- Las aportaciones (cotizaciones a la SS), como se ha mencionado ya, se consideran como gastos deducibles de rendimientos del trabajo.

- No existe acumulación como tal.

- Las prestaciones (pensión) se consideran rendimientos del trabajo personal (Artículo 17.2.a.1º LIRPF).

3.2.2 Prestación y subsidio de desempleo, y cotizaciones a la SS asociadas.

En nuestro caso consideramos el desempleo total, cuya protección se estructura en un nivel contributivo (que da derecho a la prestación y la aportación de la empresa a la SS) y otro no contributivo (que da derecho al subsidio y el pago de la cuota mínima a la SS).

- Las aportaciones para tener derecho a estas prestaciones también se consideran gastos deducibles de la renta del trabajo.

- Prestación y subsidio de desempleo se consideran rendimientos de trabajo personal. En cuanto a las cotizaciones a la SS incluidas en ellos, se consideran como gasto deducible.

3.2.3 Planes de Pensiones de Empleo (PPE).

En este tipo de planes de pensiones se genera el derecho a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, o desempleo de larga duración, invalidez, dependencia severa o gran dependencia del partícipe a cambio de las aportaciones realizadas por los partícipes (y, en su caso, de las contribuciones del promotor, en los planes de pensiones del sistema de empleo).

De acuerdo con el Art 8.6.a de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (LRPFP), la contingencia de jubilación se extiende a cualquier edad cuando el partícipe pasa a la situación de desempleo en cuatro casos mencionados en el Estatuto de los Trabajadores (ET), uno de los cuales es el despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y otro caso es el debido a causas objetivas legalmente procedentes. Esto permite, en nuestro caso, que estos instrumentos puedan utilizarse para el pago de la prejubilación, sin esperar a la edad de jubilación, en los casos de despido, tanto dentro de un ERE como individual (en algunos casos).

- En cuanto al tratamiento de las aportaciones (Art. 51.1 y Art. 52 LIRPF), que podrá realizar, o bien la empresa empleadora a favor de sus trabajadores, o bien directamente el trabajador, ambas dan derecho a reducción en la base imponible del IRPF, hasta el límite establecido (el menor de 8.000 euros/año y 30% de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas del año. En caso de aportaciones de la empresa promotora del Plan, constituirá para el trabajador a quien se le impute un rendimiento del trabajo en especie, no sometido a ingreso a cuenta. Estas aportaciones son un gasto deducible en el IS para la empresa.

- Durante la acumulación, el dinero está invertido en un fondo de pensiones, que no tributa en el IS (tiene un tipo del 0%).

- Las prestaciones (Art. 51.6 LIRPF) se consideran, en todo caso, rendimientos del trabajo, sujetas en el IRPF. Se pueden percibir en forma de capital, de renta o prestaciones mixtas.

3.2.4 Mutualidades de previsión social.

Como indica el artículo 64 de la Ley de Ordenación de los Seguros Privados (LOSP):

Las mutualidades de previsión social son entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas,

personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras. En su denominación deberá figurar necesariamente la indicación "Mutualidad de previsión social", que quedará reservada para estas entidades.

Cuando en una mutualidad de previsión social todos sus mutualistas sean empleados, sus socios protectores o promotores sean las empresas, instituciones o empresarios individuales en las cuales presten sus servicios y las prestaciones que se otorguen sean únicamente consecuencia de acuerdos de previsión entre estas y aquellos, se entenderá que la mutualidad actúa como instrumento de previsión social empresarial.

Nos centramos aquí en éstas, que actúan a través de seguros colectivos. Como tales, admiten una casuística muy variada, que podemos unir a la tratada en los casos de seguros colectivos de trabajadores, con y sin imputación de rentas. Como en ellos, la reglamentación es más laxa que la de los PPE, pero si cumplen las mismas condiciones que para ellos, su fiscalidad es idéntica. Es decir:

- Tratamiento de las aportaciones (Art. 51.2 y Art. 52 LIRPF):

Las cantidades satisfechas a Mutualidades de Previsión Social por empresarios para hacer frente a los compromisos por pensiones con sus trabajadores, cuando sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones, constituyen rendimientos del trabajo en especie, no sometidos a ingreso a cuenta.

Tanto las cantidades abonadas directamente por el trabajador, como las contribuciones del empresario que le hubieran sido imputadas, podrán ser objeto de reducción en la base imponible (en las mismas condiciones que los PPE).

- Tratamiento de las prestaciones (Art. 51.6 LIRPF):

Se consideran, en todo caso, rendimientos del trabajo las prestaciones percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro concertados con Mutualidades de Previsión Social, que cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- Que las aportaciones hayan podido ser, al menos en parte, objeto de reducción en la base imponible.
- Que las aportaciones hayan podido ser, al menos en parte, gasto deducible para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas.

Si no se cumplen ninguna de estas condiciones, las prestaciones de las Mutualidades de Previsión Social derivadas de seguros de vida o invalidez tendrán la consideración de

Repositorio de la Universidad de Zaragoza – Zagan <http://zagan.unizar.es>

rendimientos del capital mobiliario, salvo las prestaciones por fallecimiento, que tributan en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

3.2.5 Planes de previsión social empresarial (PPSE).

Es un seguro colectivo (el tomador es la empresa y el asegurado es el trabajador) que debe cumplir los requisitos de no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de aportaciones y atribución de derechos. Además:

1. La póliza debe señalar las cuantías que debe satisfacer el tomador, las cuales se imputan obligatoriamente a los trabajadores como rendimientos del trabajo.
2. Las contingencias cubiertas sólo pueden ser las mismas que las de los planes de pensiones.
3. El seguro debe ofrecer una garantía de interés y utilizar técnicas actuariales (igual que los Planes de Previsión Asegurados).
4. Se permiten aportaciones del trabajador, adicionales a las que le imputa el tomador (empresa), al igual que en los planes de pensiones.
5. Deberá constar de forma expresa y destacada que se trata de un PPSE.

En todos los aspectos no regulados expresamente en los apartados anteriores, el régimen financiero y fiscal de las aportaciones, contingencias cubiertas y prestaciones de estos contratos se regirá por lo previsto anteriormente para los Planes de Pensiones (Art. 51.4 y Art. 52 LIRPF).

3.2.6 Otros seguros colectivos de trabajadores. (con y sin imputación de rentas).

Cualquier otro compromiso por pensiones asumido por las empresas fuera de los anteriores se considerará aquí. A diferencia de los instrumentos anteriores, las cantidades aportadas ya no tendrán derecho a reducción de la base imponible.

Los contratos de seguro que pueden instrumentar compromisos por pensiones deberán formalizarse a través de la correspondiente póliza de seguro colectivo sobre la vida, suscrita con entidades aseguradoras autorizadas para operar en España.

Ahora, consideramos dos casos distintos de estos tipos de seguros, según que las cantidades aportadas sean imputadas en ese momento a las personas a quienes se vinculen las prestaciones o sea la empresa quien mantenga la titularidad de sus aportaciones (imputar debe entenderse como transferir la titularidad legal).

a) Seguros Colectivos de Trabajadores con imputación de rentas:

- Tratamiento de las aportaciones:

Las cantidades satisfechas por empresarios a estos seguros colectivos para hacer frente a los compromisos por pensiones (D.A. 1ª Ley Planes de Pensiones), cuando sean imputadas a aquellas personas a quienes se vinculen las prestaciones, constituyen rendimientos del trabajo en especie sometidos al correspondiente ingreso a cuenta. Para la empresa serán gastos deducibles en el IS.

Como se ha mencionado antes, las contribuciones empresariales imputadas fiscalmente y las aportaciones realizadas directamente por los trabajadores a estos seguros no pueden ser objeto de reducción en la base imponible.

- Tratamiento de las prestaciones:

Se consideran rendimientos del trabajo las prestaciones por jubilación e invalidez percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro colectivo que instrumenten los compromisos por pensiones asumidos por las empresas (D.A. 1ª Ley Planes de Pensiones).

Estas prestaciones tributarán en la medida en que su cuantía exceda de las contribuciones imputadas fiscalmente y de las aportaciones directamente realizadas por el trabajador.

b) Seguros Colectivos de Trabajadores sin imputación de rentas:

A diferencia del instrumento anterior, en este caso no se realiza una imputación de las cantidades aportadas por el tomador (la empresa) al beneficiario (el empleado). Por tanto, tampoco se da la transmisión irrevocable del derecho a percepción de las prestaciones futuras, ni la transmisión de titularidad y gestión de los recursos. La empresa sigue siendo 'propietaria' de las cantidades aportadas a la entidad aseguradora, y le generan un rendimiento a ella (ingreso para ella). Para el empleado, por tanto, no son un ingreso ni las imputaciones del promotor ni el rendimiento generado. Así pues:

- Tratamiento de las aportaciones:

Como no existe imputación fiscal, los trabajadores no tributan por las contribuciones empresariales realizadas, sin perjuicio de la tributación posterior cuando se perciban las prestaciones. La empresa no puede deducirlas como gasto en el IS (salvo si incluyen el pago de la indemnización por despido reglamentaria, que la empresa puede descontarse

Repositorio de la Universidad de Zaragoza – Zagan <http://zagan.unizar.es>

como gasto en el instante inicial aunque el afectado la termine de recibir años más tarde, de acuerdo con el Art 14 de la LIS).

Las aportaciones realizadas directamente por los trabajadores a estos seguros no pueden ser objeto de reducción en la base imponible.

- Tratamiento de las prestaciones:

Al igual que el caso de seguros con imputación, se consideran rendimientos del trabajo las prestaciones por jubilación e invalidez percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro colectivo que instrumenten los compromisos por pensiones asumidos por las empresas (D.A. 1ª Ley Planes de Pensiones).

Estas prestaciones tributarán en la medida en que su cuantía exceda de las aportaciones directamente realizadas por el trabajador, ya que las aportaciones empresariales no se han imputado previamente en la renta de aquel. Si no ha habido aportaciones por parte del trabajador, éste tributará pues por el total de la prestación.

3.3 Sistematización de instrumentos por propiedades.

Una vez descritos los diferentes instrumentos de retribución laboral posibles, en el Cuadro 3.3.1 sistematizamos la información referida en el apartado anterior.

La Pensión pública, así como la prestación o subsidio por desempleo, parecen tener el mismo tratamiento fiscal que los PPE y el resto de instrumento en su grupo, pero sus condiciones son completamente distintas a aquellos. Para empezar, su subscripción es obligatoria estando en activo (por lo tanto, en este periodo, no existe planificación posible, ya que un elemento básico de aquella es la capacidad de elección). Además, la renta percibida, que no está garantizada si no se cumplen ciertos requisitos, depende de muchos factores, solo uno de los cuales se relaciona con las primas (cotizaciones) realizadas.

En el caso que nos ocupa de las prejubilaciones, estamos hablando de personas con más de 50 años de edad y generalmente una dilatada vida laboral de cotización (además de cotizaciones de cuantía media o alta) que dejan de trabajar. Por ello, el plan que las desarrolla (aquí ya existe capacidad de planificación) suele contener, mediante alguno de los instrumentos descritos, la aportación de las cotizaciones que restan hasta la edad de jubilación (al menos la anticipada) para que el afectado suscriba un Convenio Especial con la SS, y de este modo aprovechar todas las cotizaciones realizadas con

anterioridad. La empresa o el intermediario (la aseguradora, o la consultora que diseña el Plan) pueden requerir justificación para realizar los pagos.

Aparte de esto, y con objeto de cubrir las necesidades económicas del afectado hasta el momento de la jubilación, se emplearía el mismo u otro de los instrumentos descritos en 3.2.3 a 3.2.6.

	A) Aportación		B) Acumulación	C) Prestación
	¿Gasto deducible para la empresa en el IS?	¿Renta gravada para el trabajador en el IRPF?	¿Tributación de rendimientos?	Renta gravada (rto. del trabajo)
- Retribuciones dinerarias empresa (indemnización o premio)	Sí	Sí (posible reducción 30%)	-	-
- Pensión pública - Prestación/subsidio desempleo	Sí	No	-	Renta anual
- Planes de pensiones de empleo (PPE) - Mutualidades de Previsión Social ⁴ - Planes de previsión social empresarial (PPSE)	Sí	No	No	Capital final
- Otros contratos de seguros colectivos CON imputación de primas	Sí	Sí	No	CF – Prima inicial
- Otros contratos de seguros colectivos SIN imputación de primas	No	No	Sí. Renta del empresario	Capital final

Cuadro 3.3.1 Fiscalidad de los instrumentos de previsión social. Elaboración propia a partir de Domínguez (2017).

4. EJEMPLO DE IMPLEMENTACIÓN DE UNA PREJUBILACIÓN.

4.1 Exposición del caso.

Un buen ejemplo tiene que ser representativo, realista, con suficientes variables y con opciones comparativas. También se debe mostrar cómo varían los resultados alcanzados con el mismo si varía de forma significativa alguno de los supuestos asumidos sobre el valor de las variables de partida (análisis de sensibilidad).

⁴ Se refiere al caso en que éstas actúen como sistemas de previsión social para el empleado.

Partimos de un caso típico de Expediente de Regulación de Empleo (ERE) con extinción de contrato laboral, basado en un caso real (ver Anexo I), que incluye un Plan de Prejubilaciones para los empleados afectados que tuvieran en la fecha indicada 50 años de edad o más. En este trabajo, supondremos que el Plan entra en vigor el 01/01/2018 (así, además de llevarlo a la actualidad, se simplifican exposición y cálculos).

Se trata de una empresa multinacional que decide trasladar la mano de obra requerida para sus clientes internacionales fuera de España, a países donde ésta es más barata. Su propósito no es pues el rejuvenecimiento de la plantilla, de manera que no llega a sobrepasar en el ERE el porcentaje de afectados mayores de 50 años que representa este colectivo en el total de empleados de la empresa. Por tanto, aunque la empresa cumple el resto de requisitos de la DA 16ª de la LAAMSSS, no lo hace con éste, y por tanto no tiene que compensar al Estado por el pago de prestaciones y subsidios de desempleo ni por las cotizaciones asociadas.

Centrándonos en el Plan de prejubilaciones, en el caso analizado consiste en la garantía de obtención por parte del afectado (entre prestación por desempleo y pago adicional) de una renta neta mensual que depende de la edad del afectado en la fecha del despido, consistente en el 50 % del salario neto anterior para personas entre 50 y 52 años, 70% para 53 y 54 años, y 90% para 55 años de edad en adelante. Además de esta renta neta, también se acuerda el pago del Convenio Especial con la Seguridad Social (tras el fin de la prestación por desempleo). Ambos pagos se extienden hasta el cumplimiento de 63 años de edad (que es cuando el afectado puede jubilarse anticipadamente), y se incrementan al principio de cada año en un 1% (asumiendo las partes que pueda ser ésta la inflación anual media en el periodo).

Ambos pagos se instrumentan en forma de un seguro colectivo con la empresa (como tomador), sin imputación de rentas en el momento de la constitución, que provee al afectado (adherente/asegurado) de la renta garantizada acordada (descontando la prestación por desempleo), más la cantidad correspondiente al pago del Convenio Especial con la Seguridad Social⁵. En caso de fallecimiento antes de la finalización del plan, los beneficiarios designados recibirían las cuotas restantes de la parte de renta garantizada (y en las mismas condiciones fiscales que el principal, como vimos en 3.3).

⁵ Para empleados a partir de 55 años de edad en el momento del ERE, el pago de este convenio lo haría la empresa directamente a la SS, en lugar de a través del seguro colectivo.

Supondremos que el rendimiento garantizado del seguro es del 1,5%, que coincide con la tasa de descuento bruta.⁶

En el ejemplo que sigue, aplicamos el Plan, en principio, sobre un afectado con 51 años de edad y 26 de antigüedad en la empresa exactos a jornada completa, y con una retribución anual en el momento del despido de 40.000 € brutos. Consideraremos que realiza declaración individual en el IRPF, no tiene ascendientes ni descendientes a cargo y no dispone de otros ingresos computables. El esquema básico se muestra en el Cuadro 4.1.1.

	Actividad laboral		Prest. desempleo + Plan de Rentas		Resto periodo Plan de Rentas			Jubilación	
EDAD	...	50	51	52	53	...	62	63	...
RENT PERC.	Sueldo		Desempleo		Renta del Plan 2			Pensión de Jubilación (*)	
			Renta del Plan 1						
					Convenio Especial				

(*) La cuantía de la renta garantizada (= desempleo + Renta 1 = Renta 2 = ½ Sueldo neto) no tiene por qué coincidir con la pensión de jubilación.

Cuadro 4.1.1. Esquema básico del Plan de Prejubilación del ejemplo.

Por un lado, calcularemos los costes netos para la empresa, actualizados, que representa este compromiso. Para ello hará falta, entre otros valores, el cálculo de la renta garantizada neta, de acuerdo con el porcentaje acordado del sueldo neto, que considera la retención a éste practicada para el IRPF (además de los descuentos por cotizaciones sociales), igual en toda España.

Por otro lado, para calcular la percepción neta del individuo, hay que descontar los impuestos que realmente paga, que sí dependen de la Comunidad Autónoma (CA) de residencia. Para tener en cuenta este factor residencial diferencial, compararemos los

⁶ Existe una consultora externa que controla que el afectado no perciba subsidio de desempleo (si fuera así, dejaría de percibir cualquier renta del plan) y que pague mensualmente, en su caso, el Convenio Regulador a la SS (si no, perdería el pago por este concepto). No tendremos en cuenta el coste para la empresa de esta consultora.

casos de Aragón, donde los tipos impositivos son ligeramente superiores a los genéricos (los empleados en la tabla de retención del IRPF) y de Madrid, la CA con los tipos más bajos en conjunto (aunque con algunos tramos en que son ligeramente superiores al genérico). A la hora de valorar la cuantía de los flujos monetarios generados a lo largo del tiempo, optamos por el cálculo del Valor Actualizado Neto (VAN) de la renta percibida por el empleado prejubilado, empleando los valores anteriores, según la CA.

Antes de calcular el VAN del Plan de rentas sin embargo, realizaremos un trabajo de comparación de alternativas estudiando en concreto dos, más sencillas (y más evidentes, en principio) que ésta: un pago único a la extinción del contrato, y el empleo de un PPE en lugar del seguro de rentas sin imputación de éstas.

4.2 Cálculo de sueldo neto, renta garantizada y componentes del Plan de Prejubilación.

Antes del cálculo del coste para la empresa o el VAN para el empleado, hay que dar una serie de pasos y encontrar una serie de valores intermedios cuyos conceptos y procedimiento de cálculo se describen a continuación. El detalle de las operaciones realizadas se encuentra en las tablas del Anexo II, hoja 1.

a) Sueldo neto y renta garantizada neta (genérica):

En primer lugar, a partir del sueldo bruto indicado (40.000 €) habrá que calcular el sueldo neto correspondiente, descontando las cuotas de la SS y la retención por IRPF.

Para el trabajador, las cotizaciones representan el 4,70% (Contingencias comunes) + 1,55% (Desempleo) + 0,10% (Formación profesional) del sueldo bruto, o alternativamente de la base máxima de cotización si ésta fuera inferior (en 01/01/2018, 45.014,40 €)⁷, con lo que la cuota total de la SS en este caso asciende a 2.540 €. Con ella ya se puede calcular la retención por el IRPF⁸. El tipo de retención es 19,41% y el importe anual de ésta, 7.764 €.

Así, el **sueldo anual neto** (a efectos del cálculo de la renta a percibir) resulta ser de $40.000 - 2.540 - 7.764 = 29.696$ €. Por tanto, ya que la **renta garantizada**, para esta persona de 51 años de edad, supone el 50% de ese sueldo neto, ésta se cifrará en **14.848**

⁷ Ver “SEGURIDAD SOCIAL. Bases y tipos de cotización” en la lista de páginas web de la bibliografía.

⁸ Empleando por ejemplo el servicio de cálculo de retenciones en la página web “AGENCIA TRIBUTARIA. Retenciones”, o como en el Anexo II, realizando este cálculo directamente, empleando la tabla de retenciones, deducciones, etc. vigentes.

€ en total anual, o 12 pagos mensuales de 1.237,33 € cada uno, ambos considerados en el primer año⁹. Los pagos se irán incrementando en un 1% al principio de cada año.

b) Prestación por desempleo:

La prestación por desempleo a que tiene derecho el afectado en este caso¹⁰ es de 24 meses por el importe bruto máximo, es decir 1.098,09 €, a los que hay que descontar 156,66 € por el pago a la SS (de la parte del trabajador –la parte de la empresa la paga el SEPE-) lo que supone una **prestación neta por desempleo de 941,43 €** (al no llegar al mínimo para retención por IRPF y estar exento el pago del resto del plan durante al menos ese periodo).

c) Renta pagada por el seguro colectivo:

Descontaremos la prestación por desempleo de la renta garantizada durante los dos primeros años, para obtener la que aporta el Plan de Rentas durante ese periodo, en neto. Como ese pago está exento hasta alcanzar la cantidad correspondiente a la legal de indemnización por despido improcedente, durante unos cuantos periodos el pago bruto coincidirá con el neto. Tenemos que calcular esa cantidad exenta para saber hasta cuándo es así.

Teniendo en cuenta la DT 11ª.2 del ET¹¹, los días con derecho a indemnización anteriores a la fecha límite fijada por la misma (12/02/2012) resultan ser 905,67, superiores a los 720 indicados, luego no procede añadir indemnización por el periodo posterior a esa fecha. Suponiendo que el afectado no recibía ninguna retribución en especie ni retribuciones dinerarias irregulares (bonos, guardias, horas extra, etc.), y por tanto la retribución total del último año se corresponde con el salario anual bruto, el

⁹ La renta garantizada calculada es la cantidad neta ‘genérica’, pero no es la neta de impuestos ‘real’ que recibirá un afectado, debido a la diferencia entre la tabla de retenciones del IRPF y la de declaración, que depende de cada Comunidad Autónoma, ya que los tipos autonómicos son propios de cada una de ellas. La percepción neta ‘real’ pues, será distinta para afectados en distintas Comunidades Autónomas, con lo que podemos llamarla percepción neta regional. La calcularemos mas adelante, para hallar el VAN.

¹⁰ Ver la web del SEPE que aparece en la bibliografía.

¹¹ Este precepto señala lo siguiente: “La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a setecientos veinte días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso”.

importe exento resulta ser 99.251,64 €. Por tanto, según se muestra en el Anexo II, observamos que los pagos por renta están exentos hasta finales de 2025 (la cantidad no exenta en ese año no supera la mínima sujeta a retención ni tributación). Y, a partir de entonces (año 2026 y siguientes), los pagos tendrán que incrementarse, en bruto, añadiéndoles el tipo de retención por IRPF que corresponda (suponemos constancia de las normas fiscales iniciales) para que queden, en neto, los obtenidos. En esos años ya no se cobra desempleo, pero sí se cobra la cantidad destinada al Convenio Especial con la SS (CESS), que es gasto deducible en el IRPF. Los valores brutos de los pagos por renta aparecen en el Anexo II, calculados empleando la tabla de retenciones allí incluida.

d) Pago del seguro colectivo para el Convenio especial con la Seguridad Social (CESS):

Durante el periodo de cobro de prestación por desempleo, el SEPE se hace cargo del pago de las cuotas de la SS, con la misma base imponible que durante el periodo anterior al despido. Por lo tanto, esa base es la que habrá que emplear en el formulario¹², es decir 3.333,33 € mensuales, obteniéndose **886,73 € de cuota inicial del CESS**, a aplicar tras el fin de la prestación por desempleo (dos años después del despido). Al igual que con la renta garantizada, esa cantidad se incrementará cada año en un 1%.

El ingreso para la suscripción del CESS no tendrá retención, ya que se dedica íntegramente a ese pago. Por lo tanto, la cantidad bruta dedicada coincidirá con la neta.¹³

e) Cálculo de la Pensión de Jubilación:

A lo anterior habría que sumar la renta obtenida de la SS como pensión de jubilación, a partir de ésta, a los 63 años¹⁴. No obstante, como vamos a considerar que el afectado realiza aportaciones al Convenio Especial de igual manera en todas las alternativas

¹² Se encuentra en la web “SEGURIDAD SOCIAL. Cálculo de Convenio Especial”.

¹³ La base de retención incluye el CESS realmente –ver consulta vinculante V1426-13 de 25 de abril de 2013- pero no afecta a nuestros cálculos de las cantidades, así que lo obviaremos.

¹⁴ Podríamos calcular la pensión inicial por medio de las cuotas aportadas, los 26 + 12 años de cotización, el descuento por adelantarse 4 años a la edad normal (ver la información electrónica en “SEGURIDAD SOCIAL Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo”) y el factor de sostenibilidad (se estima una reducción de 0,5 % acumulativo cada tres años a partir de 2019, o sea una rebaja de un 2-3% sobre lo anterior); suponer luego una revalorización anual y una tasa de descuento (para traerla al presente), y un número de años estimados de cobro, basado en la expectativa de vida.

analizadas en este TFG, este resultado va a ser igual en todos los casos. Como lo que nos interesa es la comparativa entre alternativas, podemos evitarnos estos cálculos.

Así, poniendo cifras al Cuadro 4.1.1, y centrándonos exclusivamente en el periodo de aplicación del Plan de Prejubilación, llegamos al Cuadro 4.2.1, que expresa el flujo de cobros brutos anuales.

Edad (año)	Desempleo bruto /año ¹⁵	Pago Renta bruto / año	Pago C.E.S.S. (bruto) / año	TOTALES
51 (2018)	13.177,08	3.550,84	0,00	16.727,92
52 (2019)	13.177,08	3.699,32	0,00	16.876,40
53 (2020)	0,00	15.146,44	10.640,76	25.787,20
54 (2021)	0,00	15.297,91	10.747,17	26.045,08
55 (2022)	0,00	15.450,89	10.854,64	26.305,53
56 (2023)	0,00	15.605,40	10.963,19	26.568,58
57 (2024)	0,00	15.761,45	11.072,82	26.834,27
58 (2025)	0,00	15.919,07	11.183,55	27.102,61
59 (2026)	0,00	18.317,45	11.295,38	29.612,83
60 (2027)	0,00	18.529,00	11.408,33	29.937,33
61 (2028)	0,00	18.742,67	11.522,42	30.265,09
62 (2029)	0,00	18.958,47	11.637,64	30.596,11

Cuadro 4.2.1. Esquema de cobros brutos del Plan de Prejubilación del ejemplo.

4.3 Cálculo del coste neto para la empresa y del valor actualizado bruto del Plan.

Para conocer el coste neto para la empresa, hay que sumar todas las rentas brutas pagadas por ésta, pues suponen su verdadero coste salarial, y restar el ahorro en la tributación por el IS, teniendo en cuenta que el instrumento utilizado supone que la empresa mantiene la titularidad de las cantidades aportadas (y sus rendimientos) mientras la aseguradora no realice los pagos al afectado (salvo en la cantidad exenta para éste, que la empresa puede descontarse como gasto en el instante inicial, aunque el afectado la termine de recibir años más tarde, de acuerdo con el Art 14 de la LIS), etc.

Vamos aquí a explicar cómo se han realizado los cálculos contenidos en el Anexo II, hoja 2:

Calculados los pagos al afectado (para él, ingresos) en bruto, por desempleo, renta y CESS (el primero lo realiza el SEPE, ya que el ERE no cumple todos los requisitos para que éste lo exija a la empresa, como vimos; los otros dos, sí los sufraga la empresa, a través del seguro de rentas suscrito, así que son los que nos interesan) se conoce el

¹⁵ En el pago por desempleo no se ha tenido en cuenta el pago a la SS por parte del SEPE de las cuotas empresariales (un 23,60% del bruto).

importe que tendrá que aportar el seguro por cada concepto (renta y pago del CESS), y el global, que resulta ser de **286.304,80 €**. Esa cantidad hay que actualizarla para calcular la entrega inicial, aplicando la tasa de descuento neta anual, que será $0,015 * (1 - 0,25) = 1,125 \%$, considerando un tipo en el IS del 25%.

Como los pagos son iguales dentro de cada año, y se realizan a final de cada mes, consideramos, dentro de cada año, el caso de una renta (aquí un pago) constante (1/12 del total anual) pospagable y temporal (12 meses). El tipo neto mensual, a partir de la relación $(1 + i_a) = (1 + i_p)^p$, con $p = 12$ en este caso (12 meses), resulta $i_p = 0,093\%$. Así, calculando el valor actual de una renta constante, entera y temporal, se obtiene C_0 , el pago actualizado a principio de cada año:

$$C_0 = A \cdot a_{\overline{n}|i} = A \cdot \frac{1 - (1+i)^{-n}}{i} \quad (\text{aquí, con } A = 1/12 \text{ de la renta anual, } i = i_p, \text{ y } n = p = 12)$$

Tras esto, se actualiza cada año al momento inicial del Plan, e integrando cada uno de los términos anuales resulta un importe de **264.697,37 €**, que debe ser **entregado por la empresa a la aseguradora**.

Posteriormente, se debe calcular el coste neto para la empresa. El rendimiento producido por esta cantidad durante el tiempo que se encuentra en el contrato de seguro es un ingreso para la empresa (del que ya hemos descontado el IS). El resto, es decir los pagos procedentes de la entrega inicial de la empresa, podrán ser desgravados como gasto deducible en el IS (con un tipo del 25%) según se van produciendo los pagos (que es cuando se imputan al afectado), salvo para la parte correspondiente a la indemnización legal, que puede deducirse totalmente en el momento del despido (LIS Art 14). Esto origina una corriente de descuentos, irregular en el tiempo, a esa cantidad inicial, que hay que actualizar según el momento en que se produce cada uno, utilizando la anterior tasa de descuento neta (1,125% anual). Posteriormente, se obtiene el valor actualizado de este flujo de ahorros fiscales (los pagos al IS son anuales), obteniendo un importe de **66.670,35 €**, que minoran el coste de la empresa en una cuantía igual a:

Coste (empresa) = entrega inicial – ahorro total en IS actualizado = 198.027,02 €.

Finalmente, si se divide el ahorro total por el IS entre el pago total al Plan, ambos actualizados, obtenemos el **tipo efectivo** de este ‘subsidio fiscal’, que resulta ser **del 25,19%**.¹⁶

Ahora, para calcular el valor actualizado bruto del Plan, habrá que sumar a la entrega inicial de la empresa la cantidad entregada por el otro pagador (el SEPE), también en bruto y actualizada también. El procedimiento de actualización será el mismo que el utilizado antes para las cantidades pagadas por el seguro (renta y CESS) pero con una tasa de descuento neta anual de $0,015 * (1 - 0,19) = 1,215 \%$ considerando un tipo en el IRPF para las rentas del capital del 19%. El resultado, según se ve en la misma hoja del Anexo II, es de 26.036,84 €, con lo que el **valor actualizado bruto del Plan** resulta ser **290.734,22 €**.

4.4 Cálculo del VAN en la alternativa 1: Pago único.

En este apartado introducimos un enfoque diferente. En lugar del Plan de rentas propuesto, se parte de la entrega inicial de la empresa ya calculada, y vemos qué cantidad neta supondría para el empleado si fuese entregada como un pago único a la extinción del contrato. El detalle aparece en el Anexo II, hoja 3, detallándose aquí los cálculos utilizados.

De la cantidad bruta recibida (264.697,37 €), se descuenta, por una parte la tributación al IRPF por este ingreso, y por otra la cantidad neta, actualizada, que dedicará a pagar el CESS durante los años que distan hasta cumplir 63 años de edad, momento en que puede jubilarse anticipadamente (así, hacemos el caso comparable con la opción inicial, la del Plan de rentas).

Como vimos en el apartado en que estudiamos los instrumentos de retribución, en el caso de un pago único por despido, además de la exención del montante correspondiente a la indemnización legal por despido (aquí 99.251,64 €), se aplica una reducción adicional del 30% al resto (al ser el rendimiento íntegro resultante menor de 300.000 €). En este caso, no se podrá reducir el gasto del pago del CESS, al corresponder a distinto ejercicio fiscal al del ingreso (ya que el CESS se suscribe y empieza a pagar el tercer año, tras el cobro del desempleo). Con todo ello, la renta reducida efectivamente

¹⁶ Aunque los desembolsos satisfechos por la empresa a los empleados se realizan a lo largo del año mientras que el pago del impuesto sobre Sociedades se realiza al final del año (lo que retrasa el impuesto, reduciendo el tipo efectivo), el ahorro fiscal del primer año procede de una cantidad muy superior a la efectivamente pagada en ese año, lo que supone una anticipación del impuesto (que incrementa el tipo efectivo) con un efecto superior al primero. El efecto global es un tipo impositivo superior al 25%.

gravada asciende a $(264.697,37 - 99.251,64) \times (1 - 0,30) = 115.812,01$ €. Tributa por lo tanto bastante menos de la mitad de la cantidad entregada.

Además, ese mismo año fiscal, el afectado recibirá también la prestación por desempleo, cuyo importe anual, que ya conocemos (11.297,16 €, neto de pago de cuota de SS, pero no de impuestos), se añadirá a la cantidad anterior. De esta forma, la **renta declarada por el trabajador** será igual a $115.812,01 + 11.297,16 = 127.109,17$ €.

Aplicando las tablas del IRPF de las dos posibles CA de residencia del afectado seleccionadas, Aragón y Madrid¹⁷, obtenemos una cuota íntegra distinta en cada caso. Con los porcentajes medios obtenidos para cada CA, podemos calcular la cuota íntegra que corresponde a cada uno de los dos ingresos¹⁸ y, posteriormente, los ingresos netos respectivos, que son:

IN (año 1) Aragón : 7.123,34 (desempleo) + 221.909,73 (empresa) = 229.033,06 €

IN (año 1) Madrid : 7.292,22 (desempleo) + 223.641,03 (empresa) = 230.933,25 €

Edad (año)	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	ARAGÓN	ARAGÓN	MADRID	MADRID	VAN	VAN
		Desempleo	Pago único	Desempleo	Pago único		
		neto / año	neto	neto / año	neto	ARAGÓN	MADRID
51 (2018)	0,00	7.123,34	221.909,73	7.292,22	223.641,03	228.986,66	230.885,74
52 (2019)	0,00	11.297,16	0,00	11.297,16	0,00	11.088,84	11.088,84
53 (2020)	-10.640,76	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.319,16	-10.319,16
54 (2021)	-10.747,17	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.297,24	-10.297,24
55 (2022)	-10.854,64	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.275,37	-10.275,37
56 (2023)	-10.963,19	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.253,54	-10.253,54
57 (2024)	-11.072,82	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.231,76	-10.231,76
58 (2025)	-11.183,55	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.210,03	-10.210,03
59 (2026)	-11.295,38	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.188,34	-10.188,34
60 (2027)	-11.408,33	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.166,70	-10.166,70
61 (2028)	-11.522,42	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.145,10	-10.145,10
62 (2029)	-11.637,64	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.123,55	-10.123,55
TOTALES	-111.325,89	18.420,50	221.909,73	18.589,38	223.641,03	137.864,68	139.763,77

Cuadro 4.4.1. Flujo de ingresos y gastos. Alternativa 1. Aragón y Madrid

¹⁷ Construidas integrando la tabla de tipos estatal con la autonómica correspondiente extraída de la web “AGENCIA TRIBUTARIA. Cuota íntegra autonómica 2017” que aparece en la bibliografía.

¹⁸ Los separamos para poder actualizar el cobro por desempleo únicamente.

Finalmente, recogemos en el Cuadro 4.4.1 la distribución temporal, tanto de la corriente de ingresos (el pago único de la empresa en el instante inicial, el desempleo en mensualidades durante los dos primeros años), como de gastos (pagos mensuales para el CESS los restantes 10 años, revalorizados en un 1% cada año –cifras ya calculadas-) que se van produciendo, y su actualización correspondiente (con la tasa de descuento ya mencionada: 1,215% anual o 0,101% mensual), para obtener el VAN del empleado correspondiente a toda la operación. Se emplea el mismo método de actualización empleado con las cantidades pagadas por el seguro o el SEPE cada mes.

De esta forma:

VAN (afectado): 137.864,68 €

<- Aragón

VAN (afectado): 139.763,77 €

<- Madrid

La diferencia entre las dos CCAA es muy reducida, ya que solo el primer año está sometido a gravamen en el IRPF. Finalmente, los tipos impositivos efectivos del IRPF (pago por IRPF actualizado dividido entre el Valor Actualizado Bruto del Plan) resultan ser de 16,14% (Aragón) y de 15,49% (Madrid).

4.5 Cálculo del VAN en la alternativa 2: PPE.

Estudiamos ahora la posible utilización de un PPE, Mutuality o PPSE (como vimos en el estudio de los instrumentos de retribución, los tres tienen el mismo tratamiento normativo y fiscal, en este caso), en lugar de un seguro de rentas sin imputación, que es la opción que veremos al final. Consideraremos, para hacerlo equiparable, que aquí también se establece el cobro mensual de una renta como la descrita en el cálculo de los costes para la empresa, aunque la imputación al afectado es total en el instante inicial.

La aportación inicial de la empresa es deducible para ésta en el IS. Para el afectado (empleado), ésta genera una reducción en la base imponible del IRPF hasta el límite de 8.000 € (ó 30% de la BI) en el año de imposición, pudiendo reducirse el exceso en los cinco años siguientes. Por las cantidades que va cobrando no tendrá que declarar en el IRPF hasta que supere la cantidad imputada inicialmente. El desarrollo detallado se encuentra en el Anexo II hoja 4.

Se parte, igual que en la alternativa 1, de la entrega inicial de la empresa (calculada anteriormente) y, al igual que en ella, como la imputación es inmediata, la entrega bruta será la misma (264.697,37 €). Desde el punto de vista del afectado, habrá que descontar

IRPF y CESS. Respecto al IRPF, en el año inicial, estará exenta también la cantidad correspondiente a la indemnización legal y podrá reducirse el 30% del resto. Ahora además se reducirá 8.000 € de los aportados al PPE o Mutualidad. Es decir, RI (empresa) = $(264.697,37 - 99.251,64) \times (1 - 0,30) - 8.000 = 107.812,01$ €.

A esa cantidad, hay que añadir, como en la alternativa 1, la prestación por desempleo para hallar los **rendimientos íntegros (año1)** = RI (empresa) + RI (desempleo) = $107.812,01 + 11.297,16 = 119.109,17$ €. Siguiendo el procedimiento visto en la alternativa anterior, podemos llegar al ingreso neto para el año inicial en cada CA, que resulta ser:

IN (año 1) Aragón : 7.192,04 (desempleo) + 225.521,03 (empresa) = 232.713,06 €

IN (año 1) Madrid : 7.353,30 (desempleo) + 227.059,95 (empresa) = 234.413,25 €

Habría que hacer lo mismo para el resto de años del 'Plan'. Para el año 2, está el ingreso debido a la prestación por desempleo, del que se podría descontar 8.000 €, al estar exentos por exceso de la aportación inicial al plan de pensiones. Pero, de todas formas, la cantidad percibida es inferior a la necesaria para requerir tributación, así que la imposición no afecta a los cálculos. En los otros 4 años en los que podría descontarse 8.000 € exentos no existen ingresos imputables, así que tampoco hay cambio. Sí que existe una posible renta gravada el último año: la cantidad que supera a la imputada el primer año, es decir, 21.607,43 €. Pero como de esta cantidad podemos reducir la dedicada ese año al pago del CESS, el resultado no llega al mínimo que obliga a declarar en el IRPF, así que tampoco tributará por ella.

El cuadro resumen, extraído del Anexo II hoja 4, se muestra en el Cuadro 4.5.1.

Así pues, respecto a la alternativa 1, ésta, la 2, solo varía en el ingreso neto del primer año (inicial y por desempleo) y en el último, siendo más favorable que aquella¹⁹. El resultado final es, por lo tanto, mejor que en la alternativa 1:

VAN (afectado): 160.340,48 €

<- Aragón

VAN (afectado): 162.039,61 €

<- Madrid

¹⁹ Caso de existir ingresos adicionales durante el resto de años previos a la jubilación, además de aprovecharse de las reducciones del pago al CESS (ahora solo la aprovecha el último), también podría hacerlo con el exceso de la aportación inicial al PPE durante los siguientes 4 años y con un máximo de 8.000 € cada uno.

Los tipos impositivos efectivos del IRPF resultan ser de 14,88% (Aragón) y 14,29% (Madrid), menores que en la alternativa 1.

Edad (año)	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	ARAGÓN	ARAGÓN	MADRID	MADRID	VAN	VAN
		Desempleo	Pago único	Desempleo	Pago único	ARAGÓN	MADRID
Edad (año)	neto / año	neto / año	neto	neto / año	neto		
51 (2018)	0,00	7.192,04	225.521,03	7.353,30	227.059,95	232.666,21	234.365,35
52 (2019)	0,00	11.297,16	0,00	11.297,16	0,00	11.088,84	11.088,84
53 (2020)	-10.640,76	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.319,16	-10.319,16
54 (2021)	-10.747,17	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.297,24	-10.297,24
55 (2022)	-10.854,64	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.275,37	-10.275,37
56 (2023)	-10.963,19	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.253,54	-10.253,54
57 (2024)	-11.072,82	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.231,76	-10.231,76
58 (2025)	-11.183,55	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.210,03	-10.210,03
59 (2026)	-11.295,38	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.188,34	-10.188,34
60 (2027)	-11.408,33	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.166,70	-10.166,70
61 (2028)	-11.522,42	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.145,10	-10.145,10
62 (2029)	-11.637,64	0,00	21.607,43	0,00	21.607,43	8.672,69	8.672,69
TOTALES	-111.325,89	18.489,20	247.128,45	18.650,46	248.667,38	160.340,48	162.039,61

Cuadro 4.5.1. Flujo de ingresos y gastos. Alternativa 2. Aragón y Madrid

4.6 Cálculo del VAN para el afectado según el Plan.

Aquí consideramos que la cantidad dispuesta por la empresa (calculada en 4.3) se dedica efectivamente al plan de rentas que llevó a calcular ese coste neto. Para calcular el VAN para el empleado, en este caso, tenemos que estimar los pagos netos que recibe el afectado a lo largo del tiempo, actualizarlos y sumarlos.

Realizando el cálculo correspondiente, obtenemos la información recogida en el Anexo II hoja 5. Para ello, en primer lugar, utilizamos el ingreso neto regional, empleando las tablas de IRPF de las dos posibles CA de residencia mencionadas, Aragón y Madrid, sobre las cantidades brutas totales sujetas a gravamen. Sumando lo cobrado por desempleo (descontando cuota a la SS) y la renta neta obtenida, llegamos al flujo de cobros netos anuales del Cuadro 4.6.1.

Estos valores hay que actualizarlos aplicando la tasa de descuento neta anual, que será $0,015 * (1 - 0,19) = 1,215 \%$ (mayor que la revalorización, del 1%) considerando un tipo en el IRPF del 19% para las rentas financieras. Utilizaremos el mismo procedimiento de dos pasos que en los dos epígrafes anteriores.

		ARAGÓN	MADRID		
	Desempleo neto / año	Pago Renta neto / año	Pago Renta neto / año	VAN ARAGÓN	VAN MADRID
Edad (año)	11297,16	3550,84	3.550,84	14.751,28	14.751,28
51 (2018)	11297,16	3699,32	3.699,32	14.719,94	14.719,94
52 (2019)	0,00	15146,44	15.146,44	14.688,67	14.688,67
53 (2020)	0,00	15297,91	15.297,91	14.657,47	14.657,47
54 (2021)	0,00	15450,89	15.450,89	14.626,34	14.626,34
55 (2022)	0,00	15605,40	15.605,40	14.595,27	14.595,27
56 (2023)	0,00	15761,45	15.761,45	14.564,26	14.564,26
57 (2024)	0,00	15919,07	15.919,07	14.533,33	14.533,33
58 (2025)	0,00	16024,42	16.109,20	14.453,90	14.530,37
59 (2026)	0,00	16184,15	16.271,67	14.422,73	14.500,73
60 (2027)	0,00	16345,47	16.435,77	14.391,64	14.471,15
61 (2028)	0,00	16508,39	16.601,50	14.360,61	14.441,60
TOTALES	22.594,32	165.493,75	165.849,47	174.765,44	175.080,41

Cuadro 4.6.1. Esquema de cobros netos del Plan de Prejubilación del ejemplo.

Sumando todos los términos anuales, se obtiene el valor total, que también se muestra en el Cuadro 4.6.1. Es decir, de:

VAN del Plan (afectado) = 174.765,44 € <- Aragón

VAN del Plan (afectado) = 175.080,41 € <- Madrid

En esta opción, resulta sorprendente que el coste neto para la empresa del Plan de Prejubilación sea solo algo mayor (unos 25.000 €) que el VAN de éste para el afectado, si se tiene en cuenta que la empresa tiene que añadir la retención del IRPF al afectado y el pago del CESS. Esto se debe, en primer lugar, a la financiación de parte del plan por parte del SEPE (periodo de desempleo de dos años); en segundo lugar, a la exención en el IRPF de buena parte de la renta entregada; y, por último, a la deducción de la remuneración empresarial en el IS. Todo lo anterior se produce además, fundamentalmente al principio del periodo, cuando se genera un mayor valor actualizado.

Por último, los tipos impositivos efectivos del IRPF resultan ser de 2,89% (Aragón) y 2,78% (Madrid), muy inferiores a los de las alternativas anteriores.

4.7 Comparativa de opciones. Estudio de sensibilidad.

Vamos ahora a extender el estudio analizando posibles variaciones en el salario inicial. Estableceremos una alternativa superior, 60.000, y otra inferior, 20.000 € brutos anuales. Tras ello, realizaremos un estudio comparativo general. Los cálculos se detallan en los Anexos III y IV, para cada una de las cantidades iniciales citadas. No obstante, podemos señalar algunos puntos:

En el caso de 60.000 € anuales, en la alternativa 2, en el último año sí que tiene que tributar por el IRPF, con lo que parte del cobro de año se destinará a ese pago.

También en el caso de 60.000 € anuales, pero en la opción del plan de rentas:

- La prestación bruta por desempleo es la misma que con 40.000 (1.098,09 €/mes durante 2 años) pero la cuota de la SS es mayor (ya que depende de la base de cotización inicial), con lo que la percepción neta resulta menor que entonces.
- El momento en que las rentas comienzan a tributar en el IRPF es 2026, igual que ocurría en el caso original de 40.000 € de salario. Y el momento en que la empresa vuelve a deducirse en el IS, tras la gran deducción inicial, es también coincidente: 2023.

En el caso de 20.000 € de sueldo anual inicial, en la opción del plan de rentas:

- La prestación bruta por desempleo también es de 1.098,09 €/mes, pero solo durante los primeros 6 meses de éste. El resto hasta los 2 años de prestación, se reduce a 833,33 €. La cuota a la SS es de 78,33 € a lo largo de todo el periodo de prestación.
- Durante todo el tiempo de cobro de la prestación por desempleo (en sus dos tramos), la cantidad neta de ésta supera a la renta garantizada por el Plan (683 €/mes inicialmente); por tanto, durante ese periodo (los dos primeros años) la renta a pagar será nula. Dada la escasa cuantía y su comienzo efectivo tras el fin de la prestación por desempleo, vemos que, en este caso, el plan de rentas se convierte más bien en una especie de subsidio de desempleo privado, ligeramente mejorado respecto al público (e incompatible con él).
- El momento en que las rentas dejan de estar exentas en el IRPF, es también 2025. De todos modos, la cuantía del Plan no llega en ningún ejercicio fiscal al mínimo para practicar retención, ni tributación, en este impuesto (el tipo efectivo del IRPF es igual a cero). Por tanto, rentas brutas y netas coinciden, y el VAN en Aragón y Madrid (y cualquier otra CA) será también el mismo. Se ha realizado una pequeña simplificación en el cálculo de las actualizaciones, al sumar en el primer año todas las percepciones por

desempleo y dividir las por 12 como si fueran iguales, en lugar de considerar las mensualidades reales, mayores los primeros 6 meses. El resultado obtenido del VAN será por tanto ligeramente inferior al real (algo que ocurre también en las dos alternativas analizadas).

- El momento en que la empresa vuelve a deducirse en el IS, tras la gran deducción inicial, es también 2023.

Un resumen de todas las variantes y los valores calculados para ellas se muestra en el Cuadro 4.7.1.

	Costes empresa (Tipo ef. IS)	VAN pago único (Tipo ef. IRPF)	VAN PPE (Tipo ef. IRPF)	VAN seguro sin imputación (Tipo ef. IRPF)
S = 60.000 AR	269.867,30 (25,21%)	205.547,28 (16,06%)	233.070,21 (15,45%)	247.642,05 (4,61%)
S = 60.000 MA		208.565,75 (15,28%)	235.817,67 (14,74%)	248.392,68 (4,41%)
S = 40.000 AR	198.027,02 (25,19%)	137.864,68 (16,14%)	160.340,48 (14,88%)	174.765,44 (2,89%)
S = 40.000 MA		139.763,77 (15,49%)	162.039,61 (14,29%)	175.080,41 (2,78%)
S = 20.000 AR	98.900,73 (25,21%)	80.382,41 (12,78%)	92.389,23 (10,18%)	98.203,78 (0,00%)
S = 20.000 MA		81.068,95 (12,34%)	93.011,06 (9,79%)	98.203,78 (0,00%)

Cuadro 4.7.1. Resumen de valores (Costes, VAN y tipos efectivos en IS e IRPF).

Algunos detalles que se pueden observar son:

- En todos los casos, la opción del Plan de rentas por medio de un seguro SIN imputación es la más favorable para el empleado (mayor VAN) tomando un pago de la

empresa determinado, seguido del PPE y acabando con el pago único. La diferencia es mayor cuanto mayor es el sueldo inicial.

- En todos los casos, la tributación en Aragón resulta más gravosa que en Madrid (salvo para $S = 20.000$ € en la opción del Plan de rentas, en que son iguales -lógicamente- al no haber tributación), y por tanto el VAN aquí es inferior. Las diferencias son mayores en el caso del pago único, luego en el del PPE y finalmente en la opción del plan. Y dentro de cada una de esas categorías, mayores cuanto más cuantioso es el salario inicial. Esto demuestra que los tipos más bajos de Madrid benefician fundamentalmente a las rentas más altas.

- La diferencia entre el coste para la empresa y el VAN obtenido por el afectado va aumentando al hacerlo el salario inicial, empezando prácticamente iguales en el supuesto de inferior salario cuando se analiza el plan de rentas.

- Todos estos detalles vienen dados por el hecho de existir tipos efectivos distintos para cada alternativa (especialmente en el de IRPF, ya que el de IS se mantiene). Las ventajas en VAN provienen del menor tipo efectivo en el IRPF.

5. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y EXTENSIONES.

El estudio del caso específico, y su comparación con algunas de sus alternativas y variantes, nos lleva a las siguientes conclusiones:

1) Para un plan de prejubilación con despidos, surgido de un ERE, el instrumento más idóneo resulta ser la suscripción de un seguro de rentas sin imputación inicial de las mismas al beneficiario, debido a los menores costes fiscales (por división del pago total en varios ejercicios fiscales, con lo que se reduce el tipo efectivo).

2) La renta neta del empleado es mayor en Madrid que en Aragón debido a los tipos de IRPF más bajos en la primera. La diferencia respecto a residencia fiscal no es muy significativa en el caso del plan, debido a que solo los últimos años de vida de éste están sujetos a declaración; lo es más en los otros casos, con ingresos concentrados, y además en el primer año.

3) El valor del sueldo de partida del afectado por el ERE afecta a la diferencia entre alternativas, de manera que la opción inicial del plan de rentas sin imputación resulta especialmente atractiva para los valores más altos (aquí, 60.000 €) y disminuye su

atractivo (especialmente frente al PPE) a medida que el salario de partida es menor, porque el ahorro fiscal también lo es.

Solo hemos comparado el instrumento empleado en la opción inicial con dos alternativas de las vistas en el Cuadro resumen del capítulo 3 (pago inicial y PPE/Mutua/PPSE), pero el resto resultan, al menos a priori, menos idóneas que éstas. De todos modos, un estudio más riguroso exigiría estudiarlas también. Además, hemos estudiado la sensibilidad de las tres opciones a variables como el sueldo inicial y la CA de residencia fiscal. Para afianzar las conclusiones obtenidas haría falta, además de la consideración de otros instrumentos, el estudio de la sensibilidad a otras variables, como la antigüedad en la empresa (que afectará al porcentaje de retribución exenta sobre el total de ésta) o el tramo de edad (que supondrá un cambio en el porcentaje de renta garantizada neta sobre el salario inicial y además reduce la duración del plan). La extensión en papel y en tiempo que todo este estudio supone, excede con mucho la de un trabajo como éste. A pesar de ello, la principal virtud de este TFG es establecer una metodología detallada que podría utilizarse para llevar a cabo ese estudio más completo.

Otra limitación en el presente estudio es no considerar, y valorar, cualidades de los instrumentos como la inmediatez, la flexibilidad o la seguridad. En todas ellas, el pago único es preferible, seguido del PPE y terminando con el plan de rentas de la opción inicial. Por ejemplo, hemos considerado que no existen otros ingresos en esos años, de los que se pudieran reducir los pagos del CESS, en las dos alternativas. Pero si, por ejemplo, el afectado volviera a trabajar (con ellas es más fácil que con el plan de rentas, ya que solo perdería, quizás, la posibilidad de jubilación anticipada a los 63 años), la nueva empresa contratante (o el propio afectado creando su empresa con el capital inicial recibido) cubriría al menos parte de las cotizaciones a la SS, y caso de querer completarlas con un CESS, éste sería de menor importe, y además podría reducirlo de sus ingresos laborales. Además, en el caso de no volver a trabajar, nada le impediría solicitar el subsidio por desempleo (que también incluye pago a la SS), si tuviera derecho a él, cosa que no puede hacer con el plan. Una ventaja más de estas alternativas es que la empresa se evitaría contratar la consultora que prepare y controle el plan de rentas. Ese dinero (que no hemos considerado en la opción inicial por desconocerlo) podría dedicarlo a aumentar la retribución bruta al afectado, aumentando en última

instancia su VAN. Todo esto hace que, para los sueldos más bajos, en muchos casos las alternativas sean mejor opción que el plan de rentas.²⁰

Una alternativa de investigación en este campo, sería el estudio del otro modelo principal de prejubilación: la pactada entre empresa y trabajador (o Comité de empresa, en un Convenio, a modo de beneficio social), que puede elegir la persona libremente. Aun no tratando este caso, el presente estudio también contiene la metodología necesaria para abordarlo.

Como se ha señalado a lo largo del estudio, existen empresas consultoras que se dedican a asesorar a otras empresas, interesadas en este método de extinción de su relación laboral con determinados trabajadores, y elaboran planes de prejubilación para ellas. Esto les ayuda en la negociación de planes de despido con sus Comités de Empresa, a calcular sus costes y a conseguir las opciones que les resulten más ventajosas. Al mismo tiempo, los sindicatos participantes en el Comité de Empresa también están interesados en conocer los beneficios que cada opción presentada por la empresa supone para los trabajadores afectados, y sus posibles alternativas. Todos ellos necesitan recurrir a procedimientos semejantes a los expuestos aquí para realizar sus valoraciones y tomar decisiones en consecuencia.

Las ventajas de estos planes, para empresas y trabajadores, provienen del ahorro de impuestos y el uso de prestaciones públicas, lo que supone un coste para la Administración. También a ella le interesa conocer esos costes y, atendiendo a su función reguladora, estudiar si resulta interesante al interés público fomentar una línea de acción en las empresas u otra, o restringir (incluso prohibir) un determinado comportamiento.

²⁰ Por ejemplo en el caso del sueldo de 20.000 € iniciales con una renta garantizada, calculada para la opción inicial, tan limitada, posiblemente el afectado se viera obligado a buscar otro trabajo y, de no conseguirlo, cumpliría las condiciones para el cobro del subsidio por desempleo. La opción inicial resulta preferible según el estudio (mayor VAN), pero la diferencia con las opciones alternativas es menor que en los sueldos más altos. A esta persona le sería, con toda seguridad, más rentable cualquiera de las dos alternativas, complementada con otro trabajo o subsidio de desempleo, ya que aumentaría el VAN de éstas al poder deducir en ellas los pagos para el CESS (y, en la alternativa 2, poder aprovechar exenciones al pago inicial los 4 años siguientes). Además del ahorro en la consultora.

6. BIBLIOGRAFÍA.

6.1. Libros.

APRAIZ LARRAGÁN, A. (2005): *Fundamentos de matemática financiera* (2ª edición revisada). Desclée de Brouwer, Bilbao.

DOMINGUEZ BARRERO, F. (2017): *Planificación fiscal (personal y en la empresa)*. Editorial Aranzadi. Pamplona.

DOMINGUEZ BARRERO, F.; LÓPEZ LABORDA, J. (2017): *Sistema fiscal español* (29ª edición). Prensas Universitarias de Zaragoza, Zaragoza.

6.2. Ponencias/Documentos de Investigación/Artículos de revista.

GOMEZ, S.; MARTÍ, C. (2003): *Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones*. Documento de Investigación DI nº 522. IESE Business School – Universidad de Navarra, Barcelona-Madrid.

HERMIDA JUSTO, P.: Ponencia “*Políticas de prejubilación: Pacto de Toledo*”. Jornadas sobre Envejecimiento laboral y prejubilación (Octubre 2009). Universidad De Coruña (UDC), Coruña.

MARTINEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A.: Ponencia “*La prejubilación: Aspectos jurídicos, laborales y de Seguridad Social*”. Jornadas sobre Envejecimiento laboral y prejubilación (Octubre 2009). Universidad De Coruña (UDC), Coruña.

RANSÉS PEREZ-BOGA, J.: Ponencia “*Aspectos fiscales de la prejubilación*”. Jornadas sobre Envejecimiento laboral y prejubilación (Octubre 2009). Universidad De Coruña (UDC), Coruña.

6.3. Legislación básica y otra normativa.

BOE (2015): Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

BOE (2015): Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

BOE (2014): Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

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

BOE (2006) Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Repositorio de la Universidad de Zaragoza – Zagan <http://zagan.unizar.es>

BOE (2004) Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados.

BOE (2002): 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.

- Reglamento de planes y fondos de pensiones.

- Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

BOE (1991): Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio.

BOE (1987): Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

6.4. Páginas web.

AGENCIA TRIBUTARIA (AEAT). Cálculo de Retenciones (<https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Retenciones.shtml>). (Consulta en 25/07/2018).

AGENCIA TRIBUTARIA (AEAT). Cuota íntegra autonómica 2017 (https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/Ayuda/Manuales_Folletos_y_Videos/Manuales_de_ayuda_a_la_presentacion/Ejercicio_2017/_Ayuda_Modelo_100/8_Cumplimentacion_IRPF_II_/8_6_Cuota_integra/8_6_1_Gravamen_de_la_base_liquidable_general/8_6_1_2_Cuota_integra_autonomica/8_6_1_2_Cuota_integra_autonomica.html). (Consulta en 09/09/2018)

Dirección General de Tributos (DGT). Respuestas a consultas vinculantes (<https://petete.minhafa.gob.es/consultas/>). (Consulta en 27/06/2018).

SEGURIDAD SOCIAL. Bases y tipos de cotización 2018 (<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>). (Consulta en 25/07/2018).

SEGURIDAD SOCIAL. Cálculo de Convenio Especial (https://sede.seg-social.gob.es/wps/wcm/connect/sede/b33d4f85-5832-41db-b199-0b327b7a4258/calculoce_2016.pdf?MOD=AJPERES&CVID=). (Consulta en 06/08/2018).

SEGURIDAD SOCIAL. Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo (<http://www.seg-social.es>)

social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jub%20anticipadas%20cese%20involuntario%20y%20volunta/index.htm). (Consulta en 27/06/2018).

SEPE. Programa de auto-cálculo de prestaciones por desempleo (<https://sede.sepe.gob.es/dgsimulador/introSimulador.do>). (Consulta en 05/08/2018).

7. ANEXOS.

Anexo I: Acta de acuerdo de despido colectivo. Selección de páginas referidas al Plan de Prejubilación(5 páginas)

Anexo II: Cálculo de la opción elegida y las dos alternativas: rentabilidad (para el afectado) y coste (para la empresa). Caso salario de 40.000 €(8 páginas)

Anexo III: Cálculo de la opción elegida y las dos alternativas: rentabilidad (para el afectado) y coste (para la empresa). Caso salario de 60.000 €(8 páginas)

Anexo IV: Cálculo de la opción elegida y las dos alternativas: rentabilidad (para el afectado) y coste (para la empresa). Caso salario de 20.000 €(8 páginas)

Nuevas incorporaciones

ANEXO I.: ACTA DE ACUERDO DE DESPIDO COLECTIVO. SELECCIÓN DE PÁGINAS REFERIDAS AL PLAN DE PREJUBILACIÓN.

4. PLAN DE RENTAS.

Los trabajadores afectados cuya edad, a 31 de octubre de 2014, sea de 50 o más años cumplidos, serán beneficiarios, como compensación por la extinción de sus contratos de trabajo, de un Plan de Rentas con arreglo a las condiciones que se indican a continuación. Idénticas condiciones resultarán de aplicación para los trabajadores que cumplan 50 años entre el 1 de noviembre de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, aun cuando no se adscriban voluntariamente, en los términos expuestos en el apartado 1 anterior (para las adscripciones voluntarias). En consecuencia, los trabajadores incluidos en este apartado verán sustituida su indemnización por la compensación que se articula a través del presente Plan de Rentas, bajo las siguientes condiciones:

A.- Condiciones Generales:

1. El trabajador causará baja en la compañía en cualquier momento durante el período de ejecución determinado por la empresa (es decir, hasta el 30 de junio de 2014). Con carácter previo a su baja, el trabajador deberá suscribir el boletín de adhesión de la correspondiente póliza de seguro.
2. El Plan de Rentas establecerá unas prestaciones económicas de carácter temporal equivalentes a un porcentaje del salario regulador del trabajador según su edad en la fecha indicada anteriormente y hasta la fecha en que cumplan 63 años.
3. En dicho Plan, las rentas complementarias a las prestaciones públicas se materializarán mediante la suscripción de una Póliza de Seguro Colectivo, con una Compañía aseguradora de reconocida solvencia y prestigio, en la que será tomadora de la misma y los trabajadores afectados asegurados-beneficiarios y en virtud de la cual la Entidad Aseguradora asume el pago de las rentas definidas.
4. La responsabilidad de la Empresa respecto a dichas prestaciones quedará, en consecuencia, restringida a la satisfacción de la prima correspondiente a la Póliza indicada como tomadora.
5. Las prestaciones antes citadas se percibirán mensualmente (12 veces/año).

6. Antes de su baja definitiva en la Empresa, el trabajador recibirá un documento personalizado en el que se detallarán las cantidades a percibir en cada momento de la Compañía aseguradora con la que la Empresa contrate las prestaciones a su cargo, teniendo la oportunidad de comprobar y corregir posibles errores, que habrá confirmado expresamente antes de la adscripción al Plan y que permanecerán invariables, con independencia de que la situación real del trabajador, durante la vigencia de la Póliza, varíe respecto de las previsiones contempladas originariamente.
7. Dichas rentas estarán sujetas a las obligaciones legales y fiscales que la Ley determine.
8. Siguiendo el criterio reiteradamente impartido por la Dirección General de Tributos, el Contrato de Seguro que concertará la Empresa para garantizar a los trabajadores las prestaciones del Plan de Rentas tiene la consideración de Compromiso por Pensiones.
9. La baja definitiva del trabajador en la Empresa llevará aparejada la oportuna liquidación de haberes e implicará el finiquito de la relación laboral y la baja inmediata en el Régimen General de la Seguridad Social y en todos los beneficios sociales excepto para el seguro médico en los términos expuestos en el Acuerdo Tercero letra a).
10. Las liquidaciones reglamentarias de haberes devengados por el trabajador hasta el día de su baja en la Empresa son independientes de las rentas antes citadas y serán hechas efectivas a cada trabajador afectado en el momento de su respectivo cese laboral.

B. Prestaciones Garantizadas.

1. Complemento:

El complemento se percibirá en dos fases:

Fase 1: Durante el período de percepción de las prestaciones contributivas de desempleo: Garantía de complementar las prestaciones contributivas netas oficiales de desempleo estimadas a la fecha de la baja hasta alcanzar en cada momento, la cantidad asegurada, en los términos siguientes:

- Para los **trabajadores de 50, 51 y 52 años de edad cumplida a 31.10.2014:** garantía de complementar las prestaciones netas de desempleo hasta alcanzar en cada momento el **50%** del salario regulador del trabajador en la fecha de su baja en la Empresa, que se mantendrá hasta la finalización de la prestación contributiva de desempleo. Dicha cuantía, será percibida en neto y se revalorizará el 1 de enero de cada año en 1%.
- Para los **trabajadores de 53 y 54 años de edad cumplida a 30.06.2014:** garantía de complementar las prestaciones netas de desempleo hasta alcanzar en cada momento el **70%** del salario regulador del trabajador en la fecha de su baja en la Empresa, que se mantendrá hasta la finalización de la prestación contributiva de desempleo. Dicha cuantía, será percibida en neto y se revalorizará el 1 de enero de cada año en 1%.

- Para los **trabajadores de 55 o más años de edad cumplida a 30.06.2014:** garantía de complementar las prestaciones netas de desempleo hasta alcanzar en cada momento el **90%** del salario regulador del trabajador en la fecha de su baja en la Empresa, que se mantendrá hasta la finalización de la prestación contributiva de desempleo. Dicha cuantía, será percibida en neto y se revalorizará el 1 de enero de cada año en 1%.

Fase 2: Durante el período comprendido entre el día siguiente al agotamiento de las prestaciones contributivas de desempleo y hasta la fecha en que cumplan 63 años de edad: Abono de un complemento, correspondiente a la cantidad neta asegurada para cada colectivo, estimado a la fecha de la baja hasta alcanzar en cada momento dicha cantidad, en los términos siguientes:

- Para los **trabajadores de 50, 51 y 52 años de edad cumplida a 31.10.2014:** complemento equivalente al **50%** del salario regulador del trabajador en la fecha de su baja en la Empresa, que se mantendrá hasta la fecha en que cumpla los 63 años de edad. Dicha cuantía, será percibida en neto y se revalorizará el 1 de enero de cada año en 1%.
- Para los **trabajadores de 53 y 54 años de edad cumplida a 30.06.2014:** complemento equivalente al **70%** del salario regulador del trabajador en la fecha de su baja en la Empresa, que se mantendrá hasta la fecha en que cumpla los 63 años de edad. Dicha cuantía, será percibida en neto y se revalorizará el 1 de enero de cada año en 1%.
- Para los **trabajadores de 55 o más años de edad cumplida a 30.06.2014:** complemento equivalente al **90%** del salario regulador del trabajador en la fecha de su baja en la Empresa, que se mantendrá hasta la fecha en que cumpla los 63 años de edad. Dicha cuantía, será percibida en neto y se revalorizará el 1 de enero de cada año en 1%.

La percepción del complemento previsto en la Fase 2 será estimada y abonada sin tomar en consideración la percepción por parte del trabajador de la prestación asistencial por desempleo (subsidio). En el supuesto de que el trabajador la solicite y ésta le sea reconocida no recibirá complemento alguno durante esta fase y ello sin perjuicio de la obligación que le asista a la empresa respecto del Convenio Especial con la Seguridad Social previsto en el artículo 51.9 del ET.

Excepcionalmente, la garantía aplicable a los trabajadores del primer tramo (50 a 52 años), descrita en el apartado 4 en ambas fases, podrá ser igualmente aplicable a los trabajadores que cumplan 50 años en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2014 y el 31 de diciembre de 2015, siempre que tengan al menos 10 años de antigüedad cumplida a 30 de junio de 2014 y no se supere el máximo de 23 trabajadores en el plan de rentas.

En estos supuestos, el orden de afectación, a partir del 1 de noviembre de 2014, se establecerá cronológicamente conforme a la mayor edad.

2. Salario regulador.

1. El salario anual regulador estará integrado exclusivamente por la suma de los devengos salariales que con carácter anual tenga acreditados el empleado en el momento del cese, divididos por 12 meses. Los conceptos salariales que conformarán el referido salario regulador serán para todos los colectivos:

- Salario Bruto fijo anual.
- Plus de turno.

Todos aquellos conceptos que no estén reflejados en el anterior listado no serán de aplicación en el cálculo.

A la cantidad resultante de la anterior operación le será deducido el porcentaje de IRPF correspondiente y las cuotas a la Seguridad Social a cargo del trabajador, calculados ambos con base en los conceptos que se garantizan y a la legislación vigente. La cifra resultante será considerada como salario anual regulador neto.

2. Las prestaciones contributivas de desempleo serán estimadas conforme a los documentos de cotización (TC) presentados por la empresa ante la TGSS junto con el certificado que, en el momento de causar baja el trabajador, facilitará la empresa, además de las circunstancias familiares del mismo.

3. En el supuesto de fallecimiento del trabajador afectado antes de la finalización del plan (por cumplir la edad de 63 años), el beneficiario designado percibirá, en sus respectivas fechas, el 100% del Complemento pendiente de percibir por el asegurado-beneficiario.

4. Los trabajadores incluidos en el Plan de Rentas deberán solicitar la prestación pública de desempleo contributivo correspondiente. El incumplimiento de este requisito, por motivos imputables al trabajador, que lleve aparejada la pérdida de la prestación, no incrementará ni alterará el importe estimado de los pagos a cargo de la empresa.

C. Convenio Especial con la Seguridad Social.

Además de los complementos definidos en el apartado B) anterior, la Empresa financiará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la fecha en la que el trabajador cumpla 63 años, en las siguientes condiciones:

- a) , financiará íntegramente, mediante la Póliza que se suscriba, el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social una vez agotada la prestación por desempleo contributivo hasta que el trabajador cumpla 63 años. El objeto de esta prestación es el mantenimiento de las bases de cotización actualizadas, lo cual conforme a la legislación vigente con carácter general se realiza mediante la cláusula de revalorización en el correspondiente Convenio Especial con la Tesorería General de la Seguridad Social y en los supuestos de no mutualistas, con anterioridad al 1 de enero de 1967, mediante la cláusula adicional al convenio especial entre empresarios y trabajadores sujetos a expedientes de regulación de Empleo.

Las cuotas a cargo del trabajador para el pago de Convenio Especial con la Seguridad Social serán incluidas en la misma póliza que los complementos antes descritos con independencia de la instrumentalización del convenio previsto en la normativa de aplicación descrita en el punto siguiente para los no mutualistas.

- b) Las cotizaciones correspondientes para la financiación del Convenio Especial con la Seguridad Social serán incrementadas el 1º de enero de cada año en el 1%, a partir del año siguiente a la finalización de la prestación contributiva de desempleo.
- c) Los trabajadores incluidos en el Plan de Rentas deberán facilitar a la entidad encargada de la gestión del Plan de Prejubilaciones copia del Convenio Especial suscrito con la Seguridad Social, y trimestralmente copia de los boletines de cotización una vez que éstos hayan sido abonados.
- d) Este compromiso será válido siempre que el trabajador mantenga suscrito el Convenio Especial y realice los pagos de cotizaciones correspondientes al mismo.
- e) La gestión y seguimiento del Plan y del convenio especial con la Seguridad Social, se llevará a efecto por una empresa especializada.
- f) En el supuesto de fallecimiento del trabajador afectado antes de la finalización del plan no se generará ninguna reversión por los importes correspondientes a las cuotas del convenio especial
- g) Para los trabajadores afectados por el Despido Colectivo, cuya edad sea igual o superior a los 55 años (no mutualistas) incluidos en el plan, la Compañía suscribirá con la entidad gestora un convenio especial con la Seguridad Social en los términos dispuestos en el apartado 9º del artículo 51 del ET, en los términos expuestos en el Apartado 5 siguiente.

D. Indemnización Alternativa:

En el supuesto de que cualquiera de los trabajadores afectados e incluidos en el Plan de Rentas optase por su no inclusión en el mismo, recibirá como compensación por su cese en la Compañía, exclusivamente, una indemnización bruta equivalente a 20 días por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades. Dicha indemnización bruta será incompatible, en todo caso, con la inclusión del afectado en el Plan de Rentas y con la percepción de cualquier otra cuantía de las indicadas en la presente propuesta y será calculada conforme a los criterios indicados en el apartado 3 anterior.

En todo caso, el personal incluido en el plan de rentas será beneficiario de la medida de recolocación externa prevista en el anterior apartado 2.3.

ANEXO II. HOJA 1			CÁLCULOS BÁSICOS												
				TIPO	C. ANUAL	C. MENSUAL		T.RETR. ULT. AÑO		40.000,00 €		Escala de retenciones en IRPF			
SALARIO BRUTO					40.000,00	3.333,33		Desde		01/01/1992		Base hasta eu	Cuota íntegra	Resto base im	Tipo marginal
BASE MÁXIMA COTIZACIÓN					45.014,40	3.751,20		Hasta		11/02/2012		0	0	12.450,00	19,00%
CUOTA SS = (4,70+1,55+0,10 %) * min (SALARIO;BMC)					2.540,00	211,67		Años		20,13		12.450,00	2.365,50	7.750,00	24,00%
RETENCIÓN IRPF = tipo * SALARIO				19,41%	7.764,00	647,00		Días Indemn		905,67		20.200,00	4.225,50	15.000,00	30,00%
SALARIO NETO = (SALARIO BRUTO - CUOTA SS - RETENCIÓN)					29.696,00	2.474,67						35.200,00	8.725,50	24.800,00	37,00%
RENTA GARANTIZADA INICIAL = (SALARIO NETO/2)					14.848,00	1.237,33		Indemnizacion:		99.251,64 €		60.000,00	17.901,50	En adelante	45,00%
TIPO DE REVALORIZACIÓN (= INFLACIÓN)				1,00%											
TASA DE DESCUENTO = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%											
Año del Plan	Año	Edad	Renta garantizada / mes	Desempleo neto /mes	Pago Renta neto / mes	Pago Renta neto / año	Pago Renta neto acumulado	Pago Renta bruto / año	Pago C.E.S.S. neto (br)/mes	Pago C.E.S.S. neto (br)/año					
1	2018	51	1.237,33	941,43	295,90	3.550,84	3.550,84	3.550,84	0,00	0,00					
2	2019	52	1.249,71	941,43	308,28	3.699,32	7.250,16	3.699,32	0,00	0,00					
3	2020	53	1.262,20	0,00	1.262,20	15.146,44	22.396,60	15.146,44	886,73	10.640,76					
4	2021	54	1.274,83	0,00	1.274,83	15.297,91	37.694,51	15.297,91	895,60	10.747,17					
5	2022	55	1.287,57	0,00	1.287,57	15.450,89	53.145,40	15.450,89	904,55	10.854,64					
6	2023	56	1.300,45	0,00	1.300,45	15.605,40	68.750,80	15.605,40	913,60	10.963,19					
7	2024	57	1.313,45	0,00	1.313,45	15.761,45	84.512,25	15.761,45	922,73	11.072,82					
8	2025	58	1.326,59	0,00	1.326,59	15.919,07	100.431,32	15.919,07	931,96	11.183,55					
9	2026	59	1.339,85	0,00	1.339,85	16.078,26	116.509,57	18.317,45	941,28	11.295,38					
10	2027	60	1.353,25	0,00	1.353,25	16.239,04	132.748,61	18.529,00	950,69	11.408,33					
11	2028	61	1.366,79	0,00	1.366,79	16.401,43	149.150,04	18.742,67	960,20	11.522,42					
12	2029	62	1.380,45	0,00	1.380,45	16.565,44	165.715,48	18.958,47	969,80	11.637,64					
TOTAL	^					165.715,48		174.978,91		111.325,89					
FIN DEL PLAN = FECHA JUBILACIÓN: 01/01/2030 (CUMPLE 63 AÑOS)											SALARIO	P.RENTA 2026	P.RENTA 2027	P.RENTA 2028	P.RENTA 2029
									Rendimiento íntegro		40.000,00	18.317,45	18.529,00	18.742,67	18.958,47
RESUMEN SALDOS BRUTOS									Seguridad Social		2.540,00	0,00	0,00	0,00	0,00
			Desempleo	Pago Renta	Pago C.E.S.S.				Diferencia		37.460,00	18.317,45	18.529,00	18.742,67	18.958,47
	Año	Edad	bruto /año	bruto / año	(bruto) / año	TOTALES			Reducción rtos trabajo		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2018	51	13.177,08	3.550,84	0,00	16.727,92			Otros gastos		2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
	2019	52	13.177,08	3.699,32	0,00	16.876,40			Rto. Neto		35.460,00	16.317,45	16.529,00	16.742,67	16.958,47
	2020	53	0,00	15.146,44	10.640,76	25.787,20			Cuota previa		8.821,70	3.293,69	3.344,46	3.395,74	3.447,53
	2021	54	0,00	15.297,91	10.747,17	26.045,08			Ded. Mínimo personal		1.054,50	1.054,50	1.054,50	1.054,50	1.054,50
	2022	55	0,00	15.450,89	10.854,64	26.305,53			Cuota íntegra		7.767,20	2.239,19	2.289,96	2.341,24	2.393,03
	2023	56	0,00	15.605,40	10.963,19	26.568,58			% retención		19,41%	12,22%	12,35%	12,49%	12,62%
	2024	57	0,00	15.761,45	11.072,82	26.834,27			Renta neta		29.692,80	16.078,26	16.239,04	16.401,43	16.565,44
	2025	58	0,00	15.919,07	11.183,55	27.102,61						16.078,26	16.239,04	16.401,43	16.565,44
	2026	59	0,00	18.317,45	11.295,38	29.612,83									
	2027	60	0,00	18.529,00	11.408,33	29.937,33									
	2028	61	0,00	18.742,67	11.522,42	30.265,09									
	2029	62	0,00	18.958,47	11.637,64	30.596,11									

ANEXO II. HOJA 2			COSTES PARA LA EMPRESA Y VALOR ACTUALIZADO BRUTO DEL PLAN									
					TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL						
RENDIMIENTO (= TASA DE DESCUENTO) NETO = 1,5 % * (1 - 25 %)					1,125%	0,093%				Indemnizacion:	99.251,64 €	
Año del Plan	Año	Edad	Pago Renta bruto / año	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Total pago bruto / año	T. p. ACUM. bruto	Ahorro IS neto / año	Ah. IS ACTUAL AÑO	T. p. ACTUAL. PR. AÑO	T. p. ACTUAL. AÑO	Coste periodo neto ACTUAL.	
1	2018	51	3.550,84	0,00	3.550,84	3.550,84	24.812,91	24.536,87	3.529,41	3.529,41	-21.007,46	
2	2019	52	3.699,32	0,00	3.699,32	7.250,16	0,00	0,00	3.676,99	3.636,08	3.636,08	
3	2020	53	15.146,44	10.640,76	25.787,20	33.037,36	0,00	0,00	25.631,55	25.064,42	25.064,42	
4	2021	54	15.297,91	10.747,17	26.045,08	59.082,44	0,00	0,00	25.887,86	25.033,44	25.033,44	
5	2022	55	15.450,89	10.854,64	26.305,53	85.387,97	0,00	0,00	26.146,74	25.002,50	25.002,50	
6	2023	56	15.605,40	10.963,19	26.568,58	111.956,55	3.176,23	2.970,03	26.408,21	24.971,59	22.001,57	
7	2024	57	15.761,45	11.072,82	26.834,27	138.790,82	6.708,57	6.203,26	26.672,29	24.940,73	18.737,47	
8	2025	58	15.919,07	11.183,55	27.102,61	165.893,43	6.775,65	6.195,59	26.939,01	24.909,90	18.714,30	
9	2026	59	18.317,45	11.295,38	29.612,83	195.506,26	7.403,21	6.694,11	29.434,08	26.914,24	20.220,13	
10	2027	60	18.529,00	11.408,33	29.937,33	225.443,60	7.484,33	6.692,18	29.756,63	26.906,48	20.214,30	
11	2028	61	18.742,67	11.522,42	30.265,09	255.708,69	7.566,27	6.690,18	30.082,40	26.898,44	20.208,26	
12	2029	62	18.958,47	11.637,64	30.596,11	286.304,80	7.649,03	6.688,12	30.411,43	26.890,13	20.202,01	
TOTAL			174.978,91	111.325,89	286.304,80		71.576,20	66.670,35		264.697,37	198.027,02	
							25,00%	25,19%		^		
							TIPO NOM.	TIPO EFECTIVO				
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)					1,215%	0,101%						
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo bruto /año	Des. ACTUAL. PR. AÑO	Des. ACTUAL. AÑO							
1	2018	51	13.177,08	13.091,24	13.091,24							
2	2019	52	13.177,08	13.091,24	12.945,60							
TOTAL			26.354,16		26.036,84	<-----	VALOR ACTUALIZADO BRUTO DEL PLAN:			290.734,22		

ANEXO II. HOJA 3			VAN PARA EL EMPLEADO (ALTERNATIVA 1: PAGO ÚNICO)														
				TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL												
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%			Indemnizacion: 99.251,64 €									
							ARAGON						MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto SS / año	Pago único bruto	Pago único RI	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	11.297,16	264.697,37	115.812,01	0,00	7.123,34	221.909,73	229.033,06	228.986,66	228.986,66	7.292,22	223.641,03	230.933,25	230.885,74	230.885,74	
2	2019	52	11.297,16	0,00		0,00	11.297,16	0,00	11.297,16	11.223,57	11.088,84	11.297,16	0,00	11.297,16	11.223,57	11.088,84	
3	2020	53	0,00	0,00		-10.640,76	0,00	0,00	-10.640,76	-10.571,44	-10.319,16	0,00	0,00	-10.640,76	-10.571,44	-10.319,16	
4	2021	54	0,00	0,00		-10.747,17	0,00	0,00	-10.747,17	-10.677,16	-10.297,24	0,00	0,00	-10.747,17	-10.677,16	-10.297,24	
5	2022	55	0,00	0,00		-10.854,64	0,00	0,00	-10.854,64	-10.783,93	-10.275,37	0,00	0,00	-10.854,64	-10.783,93	-10.275,37	
6	2023	56	0,00	0,00		-10.963,19	0,00	0,00	-10.963,19	-10.891,77	-10.253,54	0,00	0,00	-10.963,19	-10.891,77	-10.253,54	
7	2024	57	0,00	0,00		-11.072,82	0,00	0,00	-11.072,82	-11.000,69	-10.231,76	0,00	0,00	-11.072,82	-11.000,69	-10.231,76	
8	2025	58	0,00	0,00		-11.183,55	0,00	0,00	-11.183,55	-11.110,69	-10.210,03	0,00	0,00	-11.183,55	-11.110,69	-10.210,03	
9	2026	59	0,00	0,00		-11.295,38	0,00	0,00	-11.295,38	-11.221,80	-10.188,34	0,00	0,00	-11.295,38	-11.221,80	-10.188,34	
10	2027	60	0,00	0,00		-11.408,33	0,00	0,00	-11.408,33	-11.334,02	-10.166,70	0,00	0,00	-11.408,33	-11.334,02	-10.166,70	
11	2028	61	0,00	0,00		-11.522,42	0,00	0,00	-11.522,42	-11.447,36	-10.145,10	0,00	0,00	-11.522,42	-11.447,36	-10.145,10	
12	2029	62	0,00	0,00		-11.637,64	0,00	0,00	-11.637,64	-11.561,83	-10.123,55	0,00	0,00	-11.637,64	-11.561,83	-10.123,55	
TOTAL			22.594,32	264.697,37		-111.325,89	18.420,50	221.909,73	129.004,33		137.864,68	18.589,38	223.641,03	130.904,52		139.763,77	
RESUMEN SALDOS NETOS				ARAGON	ARAGON	MADRID	MADRID				ARAGON			MADRID			
Año del Plan	Año	Edad	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	Desempleo neto / año	Pago único neto	VAN ARAGON	VAN MADRID		IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	0,00	7.123,34	221.909,73	7.292,22	223.641,03	228.986,66	230.885,74		46.961,47	46.934,28	46.934,28	45.061,28	45.035,19	45.035,19	
2	2019	52	0,00	11.297,16	0,00	11.297,16	0,00	11.088,84	11.088,84		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
3	2020	53	-10.640,76	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.319,16	-10.319,16		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
4	2021	54	-10.747,17	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.297,24	-10.297,24		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
5	2022	55	-10.854,64	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.275,37	-10.275,37		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
6	2023	56	-10.963,19	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.253,54	-10.253,54		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
7	2024	57	-11.072,82	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.231,76	-10.231,76		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
8	2025	58	-11.183,55	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.210,03	-10.210,03		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
9	2026	59	-11.295,38	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.188,34	-10.188,34		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
10	2027	60	-11.408,33	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.166,70	-10.166,70		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
11	2028	61	-11.522,42	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.145,10	-10.145,10		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
12	2029	62	-11.637,64	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.123,55	-10.123,55		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
		TOTALES	-111.325,89	18.420,50	221.909,73	18.589,38	223.641,03	137.864,68	139.763,77		46.961,47		46.934,28	45.061,28		45.035,19	
												TIPO EFECTIVO	16,14%		TIPO EFECTIVO	15,49%	

ANEXO II. HOJA 4			VAN PARA EL EMPLEADO (ALTERNATIVA 2: PPE, MUTUALIDAD O PPSE)														
				TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL												
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%			Indemnizacion: 99.251,64 €									
							ARAGON						MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto SS / año	Pago único bruto	Pago único RI	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	11.297,16	264.697,37	107.812,01	0,00	7.192,04	225.521,03	232.713,06	232.666,21	232.666,21	7.353,30	227.059,95	234.413,25	234.365,35	234.365,35	
2	2019	52	11.297,16	0,00	0,00	0,00	11.297,16	0,00	11.297,16	11.223,57	11.088,84	11.297,16	0,00	11.297,16	11.223,57	11.088,84	
3	2020	53	0,00	0,00	0,00	-10.640,76	0,00	0,00	-10.640,76	-10.571,44	-10.319,16	0,00	0,00	-10.640,76	-10.571,44	-10.319,16	
4	2021	54	0,00	0,00	0,00	-10.747,17	0,00	0,00	-10.747,17	-10.677,16	-10.297,24	0,00	0,00	-10.747,17	-10.677,16	-10.297,24	
5	2022	55	0,00	0,00	0,00	-10.854,64	0,00	0,00	-10.854,64	-10.783,93	-10.275,37	0,00	0,00	-10.854,64	-10.783,93	-10.275,37	
6	2023	56	0,00	0,00	0,00	-10.963,19	0,00	0,00	-10.963,19	-10.891,77	-10.253,54	0,00	0,00	-10.963,19	-10.891,77	-10.253,54	
7	2024	57	0,00	0,00	0,00	-11.072,82	0,00	0,00	-11.072,82	-11.000,69	-10.231,76	0,00	0,00	-11.072,82	-11.000,69	-10.231,76	
8	2025	58	0,00	0,00	0,00	-11.183,55	0,00	0,00	-11.183,55	-11.110,69	-10.210,03	0,00	0,00	-11.183,55	-11.110,69	-10.210,03	
9	2026	59	0,00	0,00	0,00	-11.295,38	0,00	0,00	-11.295,38	-11.221,80	-10.188,34	0,00	0,00	-11.295,38	-11.221,80	-10.188,34	
10	2027	60	0,00	0,00	0,00	-11.408,33	0,00	0,00	-11.408,33	-11.334,02	-10.166,70	0,00	0,00	-11.408,33	-11.334,02	-10.166,70	
11	2028	61	0,00	0,00	0,00	-11.522,42	0,00	0,00	-11.522,42	-11.447,36	-10.145,10	0,00	0,00	-11.522,42	-11.447,36	-10.145,10	
12	2029	62	0,00	0,00	21.607,43	-11.637,64	0,00	21.607,43	9.969,78	9.904,84	8.672,69	0,00	21.607,43	9.969,78	9.904,84	8.672,69	
TOTAL			22.594,32	264.697,37		-111.325,89	18.489,20	247.128,45	154.291,76		160.340,48	18.650,46	248.667,38	155.991,94		162.039,61	
	RESUMEN SALDOS NETOS			ARAGON	ARAGON	MADRID	MADRID				ARAGON			MADRID			
Año del Plan	Año	Edad	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	Desempleo neto / año	Pago único neto	VAN ARAGON	VAN MADRID		IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	0,00	7.192,04	225.521,03	7.353,30	227.059,95	232.666,21	234.365,35		43.281,47	43.254,73	43.254,73	41.581,28	41.555,59	41.555,59	
2	2019	52	0,00	11.297,16	0,00	11.297,16	0,00	11.088,84	11.088,84		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
3	2020	53	-10.640,76	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.319,16	-10.319,16		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
4	2021	54	-10.747,17	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.297,24	-10.297,24		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
5	2022	55	-10.854,64	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.275,37	-10.275,37		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
6	2023	56	-10.963,19	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.253,54	-10.253,54		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
7	2024	57	-11.072,82	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.231,76	-10.231,76		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
8	2025	58	-11.183,55	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.210,03	-10.210,03		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
9	2026	59	-11.295,38	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.188,34	-10.188,34		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
10	2027	60	-11.408,33	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.166,70	-10.166,70		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
11	2028	61	-11.522,42	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.145,10	-10.145,10		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
12	2029	62	-11.637,64	0,00	21607,43	0,00	21.607,43	8.672,69	8.672,69		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
		TOTALES	-111.325,89	18.489,20	247.128,45	18.650,46	248.667,38	160.340,48	162.039,61		43.281,47		43.254,73	41.581,28		41.555,59	
												TIPO EFECTIVO	14,88%		TIPO EFECTIVO	14,29%	

ANEXO II. HOJA 5			VAN PARA EL EMPLEADO (OPCIÓN INICIAL)											
					TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL								
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%									
						ARAGON				MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto / año	Pago Renta bruto / año	Pago Renta neto / año	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Pago Renta neto / año	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID		
1	2018	51	11.297,16	3.550,84	3.550,84	14.848,00	14.751,28	14.751,28	3.550,84	14.848,00	14.751,28	14.751,28		
2	2019	52	11.297,16	3.699,32	3.699,32	14.996,48	14.898,79	14.719,94	3.699,32	14.996,48	14.898,79	14.719,94		
3	2020	53	0,00	15.146,44	15.146,44	15.146,44	15.047,78	14.688,67	15.146,44	15.146,44	15.047,78	14.688,67		
4	2021	54	0,00	15.297,91	15.297,91	15.297,91	15.198,25	14.657,47	15.297,91	15.297,91	15.198,25	14.657,47		
5	2022	55	0,00	15.450,89	15.450,89	15.450,89	15.350,24	14.626,34	15.450,89	15.450,89	15.350,24	14.626,34		
6	2023	56	0,00	15.605,40	15.605,40	15.605,40	15.503,74	14.595,27	15.605,40	15.605,40	15.503,74	14.595,27		
7	2024	57	0,00	15.761,45	15.761,45	15.761,45	15.658,78	14.564,26	15.761,45	15.761,45	15.658,78	14.564,26		
8	2025	58	0,00	15.919,07	15.919,07	15.919,07	15.815,37	14.533,33	15.919,07	15.919,07	15.815,37	14.533,33		
9	2026	59	0,00	18.317,45	16.024,42	16.024,42	15.920,04	14.453,90	16.109,20	16.109,20	16.004,26	14.530,37		
10	2027	60	0,00	18.529,00	16.184,15	16.184,15	16.078,72	14.422,73	16.271,67	16.271,67	16.165,67	14.500,73		
11	2028	61	0,00	18.742,67	16.345,47	16.345,47	16.238,99	14.391,64	16.435,77	16.435,77	16.328,70	14.471,15		
12	2029	62	0,00	18.958,47	16.508,39	16.508,39	16.400,86	14.360,61	16.601,50	16.601,50	16.493,36	14.441,60		
TOTAL			22.594,32	174.978,91	165.493,75	188.088,07		174.765,44	165.849,47	188.443,79		175.080,41		
	RESUMEN SALDOS NETOS				ARAGON	MADRID			ARAGON			MADRID		
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto / año	Pago Renta neto / año	Pago Renta neto / año	VAN ARAGON	VAN MADRID	IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	11297,16	3550,84	3.550,84	14.751,28	14.751,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	2019	52	11297,16	3699,32	3.699,32	14.719,94	14.719,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	2020	53	0,00	15146,44	15.146,44	14.688,67	14.688,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	2021	54	0,00	15297,91	15.297,91	14.657,47	14.657,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	2022	55	0,00	15450,89	15.450,89	14.626,34	14.626,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6	2023	56	0,00	15605,40	15.605,40	14.595,27	14.595,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7	2024	57	0,00	15761,45	15.761,45	14.564,26	14.564,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	2025	58	0,00	15919,07	15.919,07	14.533,33	14.533,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	2026	59	0,00	16024,42	16.109,20	14.453,90	14.530,37	2.293,03	2.278,09	2.068,29	2.208,25	2.193,86	1.991,82	
10	2027	60	0,00	16184,15	16.271,67	14.422,73	14.500,73	2.344,86	2.329,58	2.089,65	2.257,33	2.242,62	2.011,65	
11	2028	61	0,00	16345,47	16.435,77	14.391,64	14.471,15	2.397,20	2.381,59	2.110,66	2.306,90	2.291,87	2.031,15	
12	2029	62	0,00	16508,39	16.601,50	14.360,61	14.441,60	2.450,08	2.434,11	2.131,31	2.356,97	2.341,61	2.050,32	
		TOTALES	22.594,32	165.493,75	165.849,47	174.765,44	175.080,41	9.485,16		8.399,91	9.129,44		8.084,94	
									TIPO EFECTIVO	2,89%		TIPO EFECTIVO	2,78%	

ANEXO III. HOJA 1			CÁLCULOS BÁSICOS												
				TIPO	C. ANUAL	C. MENSUAL		T.RETR. ULT. AÑO		60.000,00 €		Escala de retenciones en IRPF			
SALARIO BRUTO					60.000,00	5.000,00		Desde		01/01/1992		Base hasta eu	Cuota íntegra	Resto base im	Tipo marginal
BASE MÁXIMA COTIZACIÓN					45.014,40	3.751,20		Hasta		11/02/2012		0	0	12.450,00	19,00%
CUOTA SS = (4,70+1,55+0,10 %) * min (SALARIO;BMC)					2.858,41	238,20		Años		20,13		12.450,00	2.365,50	7.750,00	24,00%
RETENCIÓN IRPF = tipo * SALARIO				25,08%	15.048,00	1.254,00		Días Indemn		905,67		20.200,00	4.225,50	15.000,00	30,00%
SALARIO NETO = (SALARIO BRUTO - CUOTA SS - RETENCIÓN)					42.093,59	3.507,80						35.200,00	8.725,50	24.800,00	37,00%
RENTA GARANTIZADA INICIAL = (SALARIO NETO/2)					21.046,79	1.753,90		Indemnizacion:		148.877,46 €		60.000,00	17.901,50	En adelante	45,00%
TIPO DE REVALORIZACIÓN (= INFLACIÓN)				1,00%											
TASA DE DESCUENTO = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%											
Año del Plan	Año	Edad	Renta garantizada / mes	Desempleo neto /mes	Pago Renta neto / mes	Pago Renta neto / año	Pago Renta neto acumulado	Pago Renta bruto / año	Pago C.E.S.S. neto (br)/mes	Pago C.E.S.S. neto (br)/año					
1	2018	51	1.753,90	921,79	832,11	9.985,31	9.985,31	9.985,31	0,00	0,00					
2	2019	52	1.771,44	921,79	849,65	10.195,78	20.181,09	10.195,78	0,00	0,00					
3	2020	53	1.789,15	0,00	1.789,15	21.469,83	41.650,93	21.469,83	997,89	11.974,68					
4	2021	54	1.807,04	0,00	1.807,04	21.684,53	63.335,46	21.684,53	1.007,87	12.094,43					
5	2022	55	1.825,11	0,00	1.825,11	21.901,38	85.236,84	21.901,38	1.017,95	12.215,37					
6	2023	56	1.843,37	0,00	1.843,37	22.120,39	107.357,23	22.120,39	1.028,13	12.337,52					
7	2024	57	1.861,80	0,00	1.861,80	22.341,59	129.698,82	22.341,59	1.038,41	12.460,90					
8	2025	58	1.880,42	0,00	1.880,42	22.565,01	152.263,83	22.565,01	1.048,79	12.585,51					
9	2026	59	1.899,22	0,00	1.899,22	22.790,66	175.054,49	27.573,80	1.059,28	12.711,36					
10	2027	60	1.918,21	0,00	1.918,21	23.018,57	198.073,06	27.899,38	1.069,87	12.838,48					
11	2028	61	1.937,40	0,00	1.937,40	23.248,75	221.321,81	28.228,21	1.080,57	12.966,86					
12	2029	62	1.956,77	0,00	1.956,77	23.481,24	244.803,05	28.560,34	1.091,38	13.096,53					
TOTAL	^					244.803,05		264.525,56		125.281,65					
FIN DEL PLAN = FECHA JUBILACIÓN: 01/01/2030 (CUMPLE 63 AÑOS)											SALARIO	P.RENTA 2026	P.RENTA 2027	P.RENTA 2028	P.RENTA 2029
									Rendimiento íntegro		60.000,00	27.573,80	27.899,38	28.228,21	28.560,34
RESUMEN SALDOS BRUTOS									Seguridad Social		2.858,41	0,00	0,00	0,00	0,00
			Desempleo	Pago Renta	Pago C.E.S.S.				Diferencia		57.141,59	27.573,80	27.899,38	28.228,21	28.560,34
	Año	Edad	bruto /año	bruto / año	(bruto) / año	TOTALES			Reducción rtos trabajo		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	2018	51	13.177,08	9.985,31	0,00	23.162,39			Otros gastos		2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
	2019	52	13.177,08	10.195,78	0,00	23.372,86			Rto. Neto		55.141,59	25.573,80	25.899,38	26.228,21	26.560,34
	2020	53	0,00	21.469,83	11.974,68	33.444,51			Cuota previa		16.103,89	5.837,64	5.935,31	6.033,96	6.133,60
	2021	54	0,00	21.684,53	12.094,43	33.778,96			Ded. Mínimo personal		1.054,50	1.054,50	1.054,50	1.054,50	1.054,50
	2022	55	0,00	21.901,38	12.215,37	34.116,75			Cuota íntegra		15.049,39	4.783,14	4.880,81	4.979,46	5.079,10
	2023	56	0,00	22.120,39	12.337,52	34.457,92			% retención		25,08%	17,34%	17,49%	17,64%	17,78%
	2024	57	0,00	22.341,59	12.460,90	34.802,49			Renta neta		42.092,20	22.790,66	23.018,57	23.248,75	23.481,24
	2025	58	0,00	22.565,01	12.585,51	35.150,52						22.790,66	23.018,57	23.248,75	23.481,24
	2026	59	0,00	27.573,80	12.711,36	40.285,16									
	2027	60	0,00	27.899,38	12.838,48	40.737,86									
	2028	61	0,00	28.228,21	12.966,86	41.195,07									
	2029	62	0,00	28.560,34	13.096,53	41.656,87									

ANEXO III. HOJA 2			COSTES PARA LA EMPRESA Y VALOR ACTUALIZADO BRUTO DEL PLAN									
						TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL					
RENDIMIENTO (= TASA DE DESCUENTO) NETO = 1,5 % * (1 - 25 %)					1,125%	0,093%				Indemnizacion:	148.877,46 €	
Año del Plan	Año	Edad	Pago Renta bruto / año	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Total pago bruto / año	T. p. ACUM. bruto	Ahorro IS neto / año	Ah. IS ACTUAL AÑO	T. p. ACTUAL. PR. AÑO	T. p. ACTUAL. AÑO	Coste periodo neto ACTUAL.	
1	2018	51	9.985,31	0,00	9.985,31	9.985,31	37.219,37	36.805,31	9.925,04	9.925,04	-26.880,27	
2	2019	52	10.195,78	0,00	10.195,78	20.181,09	0,00	0,00	10.134,24	10.021,49	10.021,49	
3	2020	53	21.469,83	11.974,68	33.444,51	53.625,61	0,00	0,00	33.242,63	32.507,11	32.507,11	
4	2021	54	21.684,53	12.094,43	33.778,96	87.404,57	0,00	0,00	33.575,06	32.466,93	32.466,93	
5	2022	55	21.901,38	12.215,37	34.116,75	121.521,31	0,00	0,00	33.910,81	32.426,80	32.426,80	
6	2023	56	22.120,39	12.337,52	34.457,92	155.979,23	1.775,44	1.660,18	34.249,92	32.386,71	30.726,53	
7	2024	57	22.341,59	12.460,90	34.802,49	190.781,72	8.700,62	8.045,27	34.592,42	32.346,68	24.301,41	
8	2025	58	22.565,01	12.585,51	35.150,52	225.932,24	8.787,63	8.035,33	34.938,34	32.306,70	24.271,37	
9	2026	59	27.573,80	12.711,36	40.285,16	266.217,41	10.071,29	9.106,64	40.041,99	36.614,02	27.507,38	
10	2027	60	27.899,38	12.838,48	40.737,86	306.955,27	10.184,46	9.106,53	40.491,95	36.613,56	27.507,03	
11	2028	61	28.228,21	12.966,86	41.195,07	348.150,34	10.298,77	9.106,29	40.946,41	36.612,59	27.506,30	
12	2029	62	28.560,34	13.096,53	41.656,87	389.807,21	10.414,22	9.105,93	41.405,42	36.611,14	27.505,22	
TOTAL			264.525,56	125.281,65	389.807,21		97.451,80	90.971,47		360.838,77	269.867,30	
							25,00%	25,21%		^		
							TIPO NOM.	TIPO EFECTIVO				
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)					1,215%	0,101%						
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo bruto /año	Des. ACTUAL. PR. AÑO	Des. ACTUAL. AÑO							
1	2018	51	13.177,08	13.091,24	13.091,24							
2	2019	52	13.177,08	13.091,24	12.945,60							
TOTAL			26.354,16		26.036,84	<-----	VALOR ACTUALIZADO BRUTO DEL PLAN:		386.875,61			

ANEXO III. HOJA 3			VAN PARA EL EMPLEADO (ALTERNATIVA 1: PAGO ÚNICO)														
				TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL												
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%			Indemnizacion: 148.877,46 €									
							ARAGON						MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto SS / año	Pago único bruto	Pago único RI	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	11.061,48	360.838,77	148.372,91	0,00	6.750,06	303.007,60	309.757,66	309.713,69	309.713,69	6.959,57	305.817,92	312.777,49	312.732,16	312.732,16	
2	2019	52	11.061,48	0,00		0,00	11.061,48	0,00	11.061,48	10.989,42	10.857,50	11.061,48	0,00	11.061,48	10.989,42	10.857,50	
3	2020	53	0,00	0,00		-11.974,68	0,00	0,00	-11.974,68	-11.896,67	-11.612,77	0,00	0,00	-11.974,68	-11.896,67	-11.612,77	
4	2021	54	0,00	0,00		-12.094,43	0,00	0,00	-12.094,43	-12.015,64	-11.588,10	0,00	0,00	-12.094,43	-12.015,64	-11.588,10	
5	2022	55	0,00	0,00		-12.215,37	0,00	0,00	-12.215,37	-12.135,80	-11.563,49	0,00	0,00	-12.215,37	-12.135,80	-11.563,49	
6	2023	56	0,00	0,00		-12.337,52	0,00	0,00	-12.337,52	-12.257,16	-11.538,92	0,00	0,00	-12.337,52	-12.257,16	-11.538,92	
7	2024	57	0,00	0,00		-12.460,90	0,00	0,00	-12.460,90	-12.379,73	-11.514,41	0,00	0,00	-12.460,90	-12.379,73	-11.514,41	
8	2025	58	0,00	0,00		-12.585,51	0,00	0,00	-12.585,51	-12.503,52	-11.489,95	0,00	0,00	-12.585,51	-12.503,52	-11.489,95	
9	2026	59	0,00	0,00		-12.711,36	0,00	0,00	-12.711,36	-12.628,56	-11.465,55	0,00	0,00	-12.711,36	-12.628,56	-11.465,55	
10	2027	60	0,00	0,00		-12.838,48	0,00	0,00	-12.838,48	-12.754,84	-11.441,19	0,00	0,00	-12.838,48	-12.754,84	-11.441,19	
11	2028	61	0,00	0,00		-12.966,86	0,00	0,00	-12.966,86	-12.882,39	-11.416,89	0,00	0,00	-12.966,86	-12.882,39	-11.416,89	
12	2029	62	0,00	0,00		-13.096,53	0,00	0,00	-13.096,53	-13.011,22	-11.392,64	0,00	0,00	-13.096,53	-13.011,22	-11.392,64	
TOTAL			22.122,96	360.838,77		-125.281,65	17.811,54	303.007,60	195.537,49		205.547,28	18.021,05	305.817,92	198.557,32		208.565,75	
	RESUMEN SALDOS NETOS			ARAGON	ARAGON	MADRID	MADRID				ARAGON			MADRID			
Año del Plan	Año	Edad	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	Desempleo neto / año	Pago único neto	VAN ARAGON	VAN MADRID		IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	0,00	6.750,06	303.007,60	6.959,57	305.817,92	309.713,69	312.732,16		62.142,59	62.114,50	62.114,50	59.122,76	59.096,03	59.096,03	
2	2019	52	0,00	11.061,48	0,00	11.061,48	0,00	10.857,50	10.857,50		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
3	2020	53	-11.974,68	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.612,77	-11.612,77		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
4	2021	54	-12.094,43	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.588,10	-11.588,10		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
5	2022	55	-12.215,37	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.563,49	-11.563,49		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
6	2023	56	-12.337,52	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.538,92	-11.538,92		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
7	2024	57	-12.460,90	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.514,41	-11.514,41		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
8	2025	58	-12.585,51	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.489,95	-11.489,95		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
9	2026	59	-12.711,36	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.465,55	-11.465,55		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
10	2027	60	-12.838,48	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.441,19	-11.441,19		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
11	2028	61	-12.966,86	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.416,89	-11.416,89		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
12	2029	62	-13.096,53	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.392,64	-11.392,64		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
		TOTALES	-125.281,65	17.811,54	303.007,60	18.021,05	305.817,92	205.547,28	208.565,75		62.142,59		62.114,50	59.122,76		59.096,03	
												TIPO EFECTIVO	16,06%		TIPO EFECTIVO	15,28%	

ANEXO III. HOJA 4			VAN PARA EL EMPLEADO (ALTERNATIVA 2: PPE, MUTUALIDAD O PPSE)														
				TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL												
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%			Indemnizacion: 148.877,46 €									
							ARAGON						MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto SS / año	Pago único bruto	Pago único RI	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	11.061,48	360.838,77	140.372,91	0,00	6.799,66	306.755,18	313.554,83	313.510,54	313.510,54	6.997,07	309.260,42	316.257,49	316.211,91	316.211,91	
2	2019	52	11.061,48	0,00	0,00	0,00	11.061,48	0,00	11.061,48	10.989,42	10.857,50	11.061,48	0,00	11.061,48	10.989,42	10.857,50	
3	2020	53	0,00	0,00	0,00	-11.974,68	0,00	0,00	-11.974,68	-11.896,67	-11.612,77	0,00	0,00	-11.974,68	-11.896,67	-11.612,77	
4	2021	54	0,00	0,00	0,00	-12.094,43	0,00	0,00	-12.094,43	-12.015,64	-11.588,10	0,00	0,00	-12.094,43	-12.015,64	-11.588,10	
5	2022	55	0,00	0,00	0,00	-12.215,37	0,00	0,00	-12.215,37	-12.135,80	-11.563,49	0,00	0,00	-12.215,37	-12.135,80	-11.563,49	
6	2023	56	0,00	0,00	0,00	-12.337,52	0,00	0,00	-12.337,52	-12.257,16	-11.538,92	0,00	0,00	-12.337,52	-12.257,16	-11.538,92	
7	2024	57	0,00	0,00	0,00	-12.460,90	0,00	0,00	-12.460,90	-12.379,73	-11.514,41	0,00	0,00	-12.460,90	-12.379,73	-11.514,41	
8	2025	58	0,00	0,00	0,00	-12.585,51	0,00	0,00	-12.585,51	-12.503,52	-11.489,95	0,00	0,00	-12.585,51	-12.503,52	-11.489,95	
9	2026	59	0,00	0,00	0,00	-12.711,36	0,00	0,00	-12.711,36	-12.628,56	-11.465,55	0,00	0,00	-12.711,36	-12.628,56	-11.465,55	
10	2027	60	0,00	0,00	0,00	-12.838,48	0,00	0,00	-12.838,48	-12.754,84	-11.441,19	0,00	0,00	-12.838,48	-12.754,84	-11.441,19	
11	2028	61	0,00	0,00	0,00	-12.966,86	0,00	0,00	-12.966,86	-12.882,39	-11.416,89	0,00	0,00	-12.966,86	-12.882,39	-11.416,89	
12	2029	62	0,00	0,00	28.968,44	-13.096,53	0,00	27.274,57	14.178,04	14.085,68	12.333,44	0,00	27.327,56	14.231,03	14.138,32	12.379,53	
TOTAL			22.122,96	360.838,77		-125.281,65	17.861,14	334.029,75	226.609,24		233.070,21	18.058,55	336.587,98	229.364,88		235.817,67	
	RESUMEN SALDOS NETOS			ARAGON	ARAGON	MADRID	MADRID				ARAGON			MADRID			
Año del Plan	Año	Edad	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	Desempleo neto / año	Pago único neto	VAN ARAGON	VAN MADRID		IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	0,00	6.799,66	306.755,18	6.997,07	309.260,42	313.510,54	316.211,91		58.345,41	58.317,65	58.317,65	55.642,76	55.616,28	55.616,28	
2	2019	52	0,00	11.061,48	0,00	11.061,48	0,00	10.857,50	10.857,50		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
3	2020	53	-11.974,68	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.612,77	-11.612,77		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
4	2021	54	-12.094,43	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.588,10	-11.588,10		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
5	2022	55	-12.215,37	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.563,49	-11.563,49		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
6	2023	56	-12.337,52	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.538,92	-11.538,92		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
7	2024	57	-12.460,90	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.514,41	-11.514,41		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
8	2025	58	-12.585,51	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.489,95	-11.489,95		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
9	2026	59	-12.711,36	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.465,55	-11.465,55		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
10	2027	60	-12.838,48	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.441,19	-11.441,19		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
11	2028	61	-12.966,86	0,00	0,00	0,00	0,00	-11.416,89	-11.416,89		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
12	2029	62	-13.096,53	0,00	27274,57	0,00	27.327,56	12.333,44	12.379,53		1.693,87	1.682,83	1.473,49	1.640,88	1.630,19	1.427,40	
		TOTALES	-125.281,65	17.861,14	334.029,75	18.058,55	336.587,98	233.070,21	235.817,67		60.039,28		59.791,14	57.283,64		57.043,68	
												TIPO EFECTIVO	15,45%		TIPO EFECTIVO	14,74%	

ANEXO III. HOJA 5			VAN PARA EL EMPLEADO (OPCIÓN INICIAL)											
				TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL									
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%									
						ARAGON				MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto / año	Pago Renta bruto / año	Pago Renta neto / año	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Pago Renta neto / año	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID		
1	2018	51	11.061,48	9.985,31	9.985,31	21.046,79	20.909,69	20.909,69	9.985,31	21.046,79	20.909,69	20.909,69		
2	2019	52	11.061,48	10.195,78	10.195,78	21.257,26	21.118,79	20.865,27	10.195,78	21.257,26	21.118,79	20.865,27		
3	2020	53	0,00	21.469,83	21.469,83	21.469,83	21.329,97	20.820,95	21.469,83	21.469,83	21.329,97	20.820,95		
4	2021	54	0,00	21.684,53	21.684,53	21.684,53	21.543,27	20.776,72	21.684,53	21.684,53	21.543,27	20.776,72		
5	2022	55	0,00	21.901,38	21.901,38	21.901,38	21.758,71	20.732,59	21.901,38	21.901,38	21.758,71	20.732,59		
6	2023	56	0,00	22.120,39	22.120,39	22.120,39	21.976,29	20.688,55	22.120,39	22.120,39	21.976,29	20.688,55		
7	2024	57	0,00	22.341,59	22.341,59	22.341,59	22.196,06	20.644,60	22.341,59	22.341,59	22.196,06	20.644,60		
8	2025	58	0,00	22.565,01	22.565,01	22.565,01	22.418,02	20.600,75	22.565,01	22.565,01	22.418,02	20.600,75		
9	2026	59	0,00	27.573,80	22.690,54	22.690,54	22.542,73	20.466,68	22.891,67	22.891,67	22.742,54	20.648,10		
10	2027	60	0,00	27.899,38	22.916,82	22.916,82	22.767,53	20.422,65	23.125,11	23.125,11	22.974,46	20.608,27		
11	2028	61	0,00	28.228,21	23.145,36	23.145,36	22.994,58	20.378,71	23.360,88	23.360,88	23.208,70	20.568,47		
12	2029	62	0,00	28.560,34	23.376,19	23.376,19	23.223,91	20.334,88	23.599,01	23.599,01	23.445,29	20.528,72		
TOTAL			22.122,96	264.525,56	244.392,73	266.515,69		247.642,05	245.240,50	267.363,46		248.392,68		
	RESUMEN SALDOS NETOS				ARAGON	MADRID			ARAGON			MADRID		
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto / año	Pago Renta neto / año	Pago Renta neto / año	VAN ARAGON	VAN MADRID	IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	11061,48	9985,31	9.985,31	20.909,69	20.909,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	2019	52	11061,48	10195,78	10.195,78	20.865,27	20.865,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	2020	53	0,00	21469,83	21.469,83	20.820,95	20.820,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	2021	54	0,00	21684,53	21.684,53	20.776,72	20.776,72	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	2022	55	0,00	21901,38	21.901,38	20.732,59	20.732,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6	2023	56	0,00	22120,39	22.120,39	20.688,55	20.688,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7	2024	57	0,00	22341,59	22.341,59	20.644,60	20.644,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	2025	58	0,00	22565,01	22.565,01	20.600,75	20.600,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	2026	59	0,00	22690,54	22.891,67	20.466,68	20.648,10	4.883,26	4.851,45	4.404,66	4.682,13	4.651,63	4.223,25	
10	2027	60	0,00	22916,82	23.125,11	20.422,65	20.608,27	4.982,56	4.950,10	4.440,28	4.774,27	4.743,17	4.254,66	
11	2028	61	0,00	23145,36	23.360,88	20.378,71	20.568,47	5.082,85	5.049,74	4.475,28	4.867,33	4.835,63	4.285,52	
12	2029	62	0,00	23376,19	23.599,01	20.334,88	20.528,72	5.184,15	5.150,38	4.509,68	4.961,33	4.929,01	4.315,84	
		TOTALES	22.122,96	244.392,73	245.240,50	247.642,05	248.392,68	20.132,83		17.829,90	19.285,06		17.079,27	
									TIPO EFECTIVO	4,61%		TIPO EFECTIVO	4,41%	

[illegible]

ANEXO IV. HOJA 1			CÁLCULOS BÁSICOS												
				TIPO	C. ANUAL	C. MENSUAL									
SALARIO BRUTO					20.000,00	1.666,67		T.RETR. ULT. AÑO		20.000,00 €		Escala de retenciones en IRPF			
BASE MÁXIMA COTIZACIÓN					45.014,40	3.751,20		Desde		01/01/1992		Base hasta eu	Cuota íntegra	Resto base im	Tipo marginal
CUOTA SS = (4,70+1,55+0,10 %) * min (SALARIO;BMC)					1.270,00	105,83		Hasta		11/02/2012		0	0	12.450,00	19,00%
RETENCIÓN IRPF = tipo * SALARIO				11,69%	2.338,00	194,83		Años		20,13		12.450,00	2.365,50	7.750,00	24,00%
SALARIO NETO = (SALARIO BRUTO - CUOTA SS - RETENCIÓN)					16.392,00	1.366,00		Días Indemn		905,67		20.200,00	4.225,50	15.000,00	30,00%
RENTA GARANTIZADA INICIAL = (SALARIO NETO/2)					8.196,00	683,00		Indemnizacion:		49.625,82 €		35.200,00	8.725,50	24.800,00	37,00%
TIPO DE REVALORIZACIÓN (= INFLACIÓN)				1,00%								60.000,00	17.901,50	En adelante	45,00%
TASA DE DESCUENTO = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%											
Año del Plan	Año	Edad	Renta garantiza neta / mes	Desempleo neto /mes	Pago Renta neto / mes	Pago Renta neto / año	Pago Renta neto acumulad	Pago Renta bruto / año	Pago C.E.S.S. neto (br)/mes	Pago C.E.S.S. neto (br)/año					
1	2018	51	683,00	1.019,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				SALARIO	
1	2018	51	683,00	755,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		Rendimiento íntegro		20.000,00	
2	2019	52	689,83	755,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		Seguridad Social		1.270,00	
3	2020	53	696,73	0,00	696,73	8.360,74	8.360,74	8.360,74	443,37	5.320,44		Diferencia		18.730,00	
4	2021	54	703,70	0,00	703,70	8.444,35	16.805,09	8.444,35	447,80	5.373,64		Reducción rtos trabajo		0,00	
5	2022	55	710,73	0,00	710,73	8.528,79	25.333,88	8.528,79	452,28	5.427,38		Otros gastos		2.000,00	
6	2023	56	717,84	0,00	717,84	8.614,08	33.947,96	8.614,08	456,80	5.481,65		Rto. Neto		16.730,00	
7	2024	57	725,02	0,00	725,02	8.700,22	42.648,17	8.700,22	461,37	5.536,47		Cuota previa		3.392,70	
8	2025	58	732,27	0,00	732,27	8.787,22	51.435,40	8.787,22	465,99	5.591,84		Ded. Mínimo personal		1.054,50	
9	2026	59	739,59	0,00	739,59	8.875,09	60.310,49	8.875,09	470,65	5.647,75		Cuota íntegra		2.338,20	
10	2027	60	746,99	0,00	746,99	8.963,84	69.274,33	8.963,84	475,35	5.704,23		% retención		11,69%	
11	2028	61	754,46	0,00	754,46	9.053,48	78.327,82	9.053,48	480,11	5.761,27		Renta neta		16.391,80	
12	2029	62	762,00	0,00	762,00	9.144,02	87.471,83	9.144,02	484,91	5.818,89					
TOTAL	^					87.471,83		87.471,83		55.663,57					
FIN DEL PLAN = FECHA JUBILACIÓN: 01/01/2030 (CUMPLE 63 AÑOS)															
RESUMEN Saldos Brutos															
			Desempleo bruto /año	Pago Renta bruto / año	Pago C.E.S.S. (bruto) / año	TOTALES									
	Año	Edad													
	2018	51	11.588,52	0,00	0,00	11.588,52									
	2019	52	9.999,96	0,00	0,00	9.999,96									
	2020	53	0,00	8.360,74	5.320,44	13.681,18									
	2021	54	0,00	8.444,35	5.373,64	13.817,99									
	2022	55	0,00	8.528,79	5.427,38	13.956,17									
	2023	56	0,00	8.614,08	5.481,65	14.095,73									
	2024	57	0,00	8.700,22	5.536,47	14.236,69									
	2025	58	0,00	8.787,22	5.591,84	14.379,06									
	2026	59	0,00	8.875,09	5.647,75	14.522,85									
	2027	60	0,00	8.963,84	5.704,23	14.668,08									
	2028	61	0,00	9.053,48	5.761,27	14.814,76									
	2029	62	0,00	9.144,02	5.818,89	14.962,90									

ANEXO IV. HOJA 2			COSTES PARA LA EMPRESA Y VALOR ACTUALIZADO BRUTO DEL PLAN									
					TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL						
RENDIMIENTO (= TASA DE DESCUENTO) NETO = 1,5 % * (1 - 25 %)					1,125%	0,093%				Indemnizacion:	49.625,82 €	
Año del Plan	Año	Edad	Pago Renta bruto / año	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Total pago bruto / año	T. p. ACUM. bruto	Ahorro IS neto / año	Ah. IS ACTUAL AÑO	T. p. ACTUAL. PR. AÑO	T. p. ACTUAL. AÑO	Coste periodo neto ACTUAL.	
1	2018	51	0,00	0,00	0,00	0,00	12.406,46	12.268,44	0,00	0,00	-12.268,44	
2	2019	52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
3	2020	53	8.360,74	5.320,44	13.681,18	13.681,18	0,00	0,00	13.598,60	13.297,71	13.297,71	
4	2021	54	8.444,35	5.373,64	13.817,99	27.499,17	0,00	0,00	13.734,58	13.281,28	13.281,28	
5	2022	55	8.528,79	5.427,38	13.956,17	41.455,34	0,00	0,00	13.871,93	13.264,86	13.264,86	
6	2023	56	8.614,08	5.481,65	14.095,73	55.551,08	1.481,31	1.385,15	14.010,65	13.248,46	11.863,32	
7	2024	57	8.700,22	5.536,47	14.236,69	69.787,77	3.559,17	3.291,09	14.150,75	13.232,09	9.941,00	
8	2025	58	8.787,22	5.591,84	14.379,06	84.166,82	3.594,76	3.287,02	14.292,26	13.215,73	9.928,71	
9	2026	59	8.875,09	5.647,75	14.522,85	98.689,67	3.630,71	3.282,96	14.435,18	13.199,40	9.916,44	
10	2027	60	8.963,84	5.704,23	14.668,08	113.357,75	3.667,02	3.278,90	14.579,54	13.183,08	9.904,18	
11	2028	61	9.053,48	5.761,27	14.814,76	128.172,50	3.703,69	3.274,84	14.725,33	13.166,78	9.891,94	
12	2029	62	9.144,02	5.818,89	14.962,90	143.135,41	3.740,73	3.270,80	14.872,58	13.150,51	9.879,71	
TOTAL			87.471,83	55.663,57	143.135,41		35.783,85	33.339,18		132.239,91	98.900,73	
							25,00%	25,21%		^		
							TIPO NOM.	TIPO EFECTIVO				
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)					1,215%	0,101%						
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo bruto /año	Des. ACTUAL. PR. AÑO	Des. ACTUAL. AÑO							
1	2018	51	13.177,08	13.091,24	13.091,24							
2	2019	52	13.177,08	13.091,24	12.945,60							
TOTAL			26.354,16		26.036,84	<-----	VALOR ACTUALIZADO BRUTO DEL PLAN:			158.276,75		

ANEXO IV. HOJA 3			VAN PARA EL EMPLEADO (ALTERNATIVA 1: PAGO ÚNICO)														
				TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL												
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%			Indemnizacion: 49.625,82 €									
							ARAGON						MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto SS / año	Pago único bruto	Pago único RI	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	10.648,56	132.239,91	57.829,86	0,00	7.500,55	115.143,77	122.644,32	122.595,46	122.595,46	7.607,41	115.724,15	123.331,56	123.282,00	123.282,00	
2	2019	52	9.060,00	0,00		0,00	9.060,00	0,00	9.060,00	9.000,98	8.892,93	9.060,00	0,00	9.060,00	9.000,98	8.892,93	
3	2020	53	0,00	0,00		-5.320,44	0,00	0,00	-5.320,44	-5.285,78	-5.159,64	0,00	0,00	-5.320,44	-5.285,78	-5.159,64	
4	2021	54	0,00	0,00		-5.373,64	0,00	0,00	-5.373,64	-5.338,64	-5.148,68	0,00	0,00	-5.373,64	-5.338,64	-5.148,68	
5	2022	55	0,00	0,00		-5.427,38	0,00	0,00	-5.427,38	-5.392,03	-5.137,74	0,00	0,00	-5.427,38	-5.392,03	-5.137,74	
6	2023	56	0,00	0,00		-5.481,65	0,00	0,00	-5.481,65	-5.445,95	-5.126,83	0,00	0,00	-5.481,65	-5.445,95	-5.126,83	
7	2024	57	0,00	0,00		-5.536,47	0,00	0,00	-5.536,47	-5.500,41	-5.115,94	0,00	0,00	-5.536,47	-5.500,41	-5.115,94	
8	2025	58	0,00	0,00		-5.591,84	0,00	0,00	-5.591,84	-5.555,41	-5.105,07	0,00	0,00	-5.591,84	-5.555,41	-5.105,07	
9	2026	59	0,00	0,00		-5.647,75	0,00	0,00	-5.647,75	-5.610,96	-5.094,23	0,00	0,00	-5.647,75	-5.610,96	-5.094,23	
10	2027	60	0,00	0,00		-5.704,23	0,00	0,00	-5.704,23	-5.667,07	-5.083,41	0,00	0,00	-5.704,23	-5.667,07	-5.083,41	
11	2028	61	0,00	0,00		-5.761,27	0,00	0,00	-5.761,27	-5.723,74	-5.072,61	0,00	0,00	-5.761,27	-5.723,74	-5.072,61	
12	2029	62	0,00	0,00		-5.818,89	0,00	0,00	-5.818,89	-5.780,98	-5.061,83	0,00	0,00	-5.818,89	-5.780,98	-5.061,83	
TOTAL			19.708,56	132.239,91		-55.663,57	16.560,55	115.143,77	76.040,75		80.382,41	16.667,41	115.724,15	76.727,99		81.068,95	
	RESUMEN SALDOS NETOS			ARAGON	ARAGON	MADRID	MADRID				ARAGON			MADRID			
Año del Plan	Año	Edad	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	Desempleo neto / año	Pago único neto	VAN ARAGON	VAN MADRID		IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	0,00	7.500,55	115.143,77	7.607,41	115.724,15	122.595,46	123.282,00		20.244,15	20.223,64	20.223,64	19.556,91	19.537,10	19.537,10	
2	2019	52	0,00	9.060,00	0,00	9.060,00	0,00	8.892,93	8.892,93		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
3	2020	53	-5.320,44	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.159,64	-5.159,64		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
4	2021	54	-5.373,64	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.148,68	-5.148,68		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
5	2022	55	-5.427,38	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.137,74	-5.137,74		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
6	2023	56	-5.481,65	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.126,83	-5.126,83		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
7	2024	57	-5.536,47	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.115,94	-5.115,94		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
8	2025	58	-5.591,84	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.105,07	-5.105,07		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
9	2026	59	-5.647,75	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.094,23	-5.094,23		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
10	2027	60	-5.704,23	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.083,41	-5.083,41		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
11	2028	61	-5.761,27	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.072,61	-5.072,61		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
12	2029	62	-5.818,89	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.061,83	-5.061,83		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
		TOTALES	-55.663,57	16.560,55	115.143,77	16.667,41	115.724,15	80.382,41	81.068,95		20.244,15		20.223,64	19.556,91		19.537,10	
												TIPO EFECTIVO	12,78%		TIPO EFECTIVO	12,34%	

ANEXO IV. HOJA 4			VAN PARA EL EMPLEADO (ALTERNATIVA 2: PPE, MUTUALIDAD O PPSE)														
				TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL												
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%			Indemnizacion: 49.625,82 €									
							ARAGON						MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto SS / año	Pago único bruto	Pago único RI	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Desempleo neto / año	Pago único neto	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	9.060,00	132.239,91	49.829,86	0,00	6.578,03	118.589,13	125.167,16	125.124,31	125.124,31	6.673,80	119.115,82	125.789,62	125.746,14	125.746,14	
2	2019	52	9.060,00	0,00	0,00	0,00	9.060,00	0,00	9.060,00	9.000,98	8.892,93	9.060,00	0,00	9.060,00	9.000,98	8.892,93	
3	2020	53	0,00	0,00	0,00	-5.320,44	0,00	0,00	-5.320,44	-5.285,78	-5.159,64	0,00	0,00	-5.320,44	-5.285,78	-5.159,64	
4	2021	54	0,00	0,00	0,00	-5.373,64	0,00	0,00	-5.373,64	-5.338,64	-5.148,68	0,00	0,00	-5.373,64	-5.338,64	-5.148,68	
5	2022	55	0,00	0,00	0,00	-5.427,38	0,00	0,00	-5.427,38	-5.392,03	-5.137,74	0,00	0,00	-5.427,38	-5.392,03	-5.137,74	
6	2023	56	0,00	0,00	0,00	-5.481,65	0,00	0,00	-5.481,65	-5.445,95	-5.126,83	0,00	0,00	-5.481,65	-5.445,95	-5.126,83	
7	2024	57	0,00	0,00	0,00	-5.536,47	0,00	0,00	-5.536,47	-5.500,41	-5.115,94	0,00	0,00	-5.536,47	-5.500,41	-5.115,94	
8	2025	58	0,00	0,00	0,00	-5.591,84	0,00	0,00	-5.591,84	-5.555,41	-5.105,07	0,00	0,00	-5.591,84	-5.555,41	-5.105,07	
9	2026	59	0,00	0,00	0,00	-5.647,75	0,00	0,00	-5.647,75	-5.610,96	-5.094,23	0,00	0,00	-5.647,75	-5.610,96	-5.094,23	
10	2027	60	0,00	0,00	0,00	-5.704,23	0,00	0,00	-5.704,23	-5.667,07	-5.083,41	0,00	0,00	-5.704,23	-5.667,07	-5.083,41	
11	2028	61	0,00	0,00	0,00	-5.761,27	0,00	0,00	-5.761,27	-5.723,74	-5.072,61	0,00	0,00	-5.761,27	-5.723,74	-5.072,61	
12	2029	62	0,00	0,00	10.895,50	-5.818,89	0,00	10.895,50	5.076,62	5.043,54	4.416,13	0,00	10.895,50	5.076,62	5.043,54	4.416,13	
TOTAL			18.120,00	132.239,91		-55.663,57	15.638,03	129.484,63	89.459,09		92.389,23	15.733,80	130.011,32	90.081,55		93.011,06	
RESUMEN SALDOS NETOS				ARAGON	ARAGON	MADRID	MADRID				ARAGON			MADRID			
Año del Plan	Año	Edad	Pago C.E.S.S. neto (br)/año	Desempleo neto / año	Pago único neto	Desempleo neto / año	Pago único neto	VAN ARAGON	VAN MADRID		IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	0,00	6.578,03	118.589,13	6.673,80	119.115,82	125.124,31	125.746,14		16.132,74	16.116,58	16.116,58	15.510,29	15.494,74	15.494,74	
2	2019	52	0,00	9.060,00	0,00	9.060,00	0,00	8.892,93	8.892,93		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
3	2020	53	-5.320,44	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.159,64	-5.159,64		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
4	2021	54	-5.373,64	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.148,68	-5.148,68		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
5	2022	55	-5.427,38	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.137,74	-5.137,74		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
6	2023	56	-5.481,65	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.126,83	-5.126,83		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
7	2024	57	-5.536,47	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.115,94	-5.115,94		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
8	2025	58	-5.591,84	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.105,07	-5.105,07		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
9	2026	59	-5.647,75	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.094,23	-5.094,23		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
10	2027	60	-5.704,23	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.083,41	-5.083,41		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
11	2028	61	-5.761,27	0,00	0,00	0,00	0,00	-5.072,61	-5.072,61		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
12	2029	62	-5.818,89	0,00	10895,50	0,00	10.895,50	4.416,13	4.416,13		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
		TOTALES	-55.663,57	15.638,03	129.484,63	15.733,80	130.011,32	92.389,23	93.011,06		16.132,74		16.116,58	15.510,29		15.494,74	
												TIPO EFECTIVO	10,18%		TIPO EFECTIVO	9,79%	

[illegible]

ANEXO IV. HOJA 5			VAN PARA EL EMPLEADO (OPCIÓN INICIAL)											
				TIPO ANUAL	TIPO MENSUAL									
TASA DE DESCUENTO NETA = 1,5 % * (1 - 19 %)				1,215%	0,101%									
						ARAGON				MADRID				
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto / año	Pago Renta bruto / año	Pago Renta neto / año	TOTAL NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	Pago Renta neto / año	TOTAL NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID		
1	2018	51	9.060,00	0,00	0,00	9.060,00	9.000,98	9.000,98	0,00	9.060,00	9.000,98	9.000,98		
2	2019	52	9.060,00	0,00	0,00	9.060,00	9.000,98	8.892,93	0,00	9.060,00	9.000,98	8.892,93		
3	2020	53	0,00	8.360,74	8.360,74	8.360,74	8.306,28	8.108,05	8.360,74	8.360,74	8.306,28	8.108,05		
4	2021	54	0,00	8.444,35	8.444,35	8.444,35	8.389,34	8.090,83	8.444,35	8.444,35	8.389,34	8.090,83		
5	2022	55	0,00	8.528,79	8.528,79	8.528,79	8.473,23	8.073,64	8.528,79	8.528,79	8.473,23	8.073,64		
6	2023	56	0,00	8.614,08	8.614,08	8.614,08	8.557,96	8.056,49	8.614,08	8.614,08	8.557,96	8.056,49		
7	2024	57	0,00	8.700,22	8.700,22	8.700,22	8.643,54	8.039,38	8.700,22	8.700,22	8.643,54	8.039,38		
8	2025	58	0,00	8.787,22	8.787,22	8.787,22	8.729,98	8.022,30	8.787,22	8.787,22	8.729,98	8.022,30		
9	2026	59	0,00	8.875,09	8.875,09	8.875,09	8.817,28	8.005,26	8.875,09	8.875,09	8.817,28	8.005,26		
10	2027	60	0,00	8.963,84	8.963,84	8.963,84	8.905,45	7.988,26	8.963,84	8.963,84	8.905,45	7.988,26		
11	2028	61	0,00	9.053,48	9.053,48	9.053,48	8.994,51	7.971,29	9.053,48	9.053,48	8.994,51	7.971,29		
12	2029	62	0,00	9.144,02	9.144,02	9.144,02	9.084,45	7.954,36	9.144,02	9.144,02	9.084,45	7.954,36		
TOTAL			18.120,00	87.471,83	87.471,83	105.591,83		98.203,78	87.471,83	105.591,83		98.203,78		
	RESUMEN SALDOS NETOS				ARAGON	MADRID			ARAGON			MADRID		
Año del Plan	Año	Edad	Desempleo neto / año	Pago Renta neto / año	Pago Renta neto / año	VAN ARAGON	VAN MADRID	IMPTO. NETO ARAGON	ACTUAL. PR. AÑO	VAN ARAGON	IMPTO. NETO MADRID	ACTUAL. PR. AÑO	VAN MADRID	
1	2018	51	9060,00	0,00	0,00	9.000,98	9.000,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	2019	52	9060,00	0,00	0,00	8.892,93	8.892,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	2020	53	0,00	8360,74	8.360,74	8.108,05	8.108,05	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	2021	54	0,00	8444,35	8.444,35	8.090,83	8.090,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	2022	55	0,00	8528,79	8.528,79	8.073,64	8.073,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6	2023	56	0,00	8614,08	8.614,08	8.056,49	8.056,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7	2024	57	0,00	8700,22	8.700,22	8.039,38	8.039,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	2025	58	0,00	8787,22	8.787,22	8.022,30	8.022,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	2026	59	0,00	8875,09	8.875,09	8.005,26	8.005,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10	2027	60	0,00	8963,84	8.963,84	7.988,26	7.988,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11	2028	61	0,00	9053,48	9.053,48	7.971,29	7.971,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12	2029	62	0,00	9144,02	9.144,02	7.954,36	7.954,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		TOTALES	18.120,00	87.471,83	87.471,83	98.203,78	98.203,78	0,00		0,00	0,00		0,00	0,00
									TIPO EFECTIVO	0,00%		TIPO EFECTIVO	0,00%	

