

# GRADO EN FINANZAS Y SEGUROS

Curso 2013/2014

## VALORACIÓN FINANCIERO-ACTUARIAL DE UN PLAN DE PENSIONES EMPRESARIAL

---

Autor: Pablo Xabier Orue-Echebarria González

Director: D. J. Iñaki de la Peña Esteban

Co-Directora: D<sup>a</sup>. Ana Herrera Cabezón

En Bilbao, a 23 de Junio de 2014

VºBº DIRECTOR

VºBº CO-DIRECTORA

VºBº AUTOR



# Índice

<b>1. Introducción</b> .....	1
1.1 Objeto de la valoración .....	1
1.2 Presentación de la Empresa.....	2
1.3 Estudio de la Plantilla.....	3
1.4 Introducción de las EPSV .....	9
<b>2. El Promotor</b> .....	13
2.1 Aportaciones a favor de los partícipes .....	13
2.2 Tributación sobre las aportaciones y Beneficios fiscales.....	15
<b>3. Partícipes</b> .....	20
3.1 Aportaciones de los partícipes.....	20
3.2 Tributación sobre las aportaciones y Beneficios fiscales.....	21
<b>4. Beneficios para el Promotor y el Partícipe no procedentes de la fiscalidad.</b> 24	
4.1 Sistemas privados de previsión. Atracción y reclutamiento del personal .....	25
4.2 La importancia del sistema privado de pensiones en la plantilla .....	30
4.3 Sistemas privados de previsión. Reguladores de las bajas por jubilación de los trabajadores .....	31
<b>5. Comparaciones dependiendo del domicilio fiscal del Promotor</b> .....	33
<b>6. Conclusiones</b> .....	35
<b>7. Bibliografía</b> .....	37
<b>8. Anexos</b> .....	39



## Índice de Tablas

1	Análisis estadístico del colectivo.....	3
2	Media del colectivo.....	7
3	Cotización del Impuesto sobre Sociedades.....	16
4	Cuotas de aportación anual por el promotor.....	18
5	Cotización del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.....	22
6	Ahorro fiscal generado.....	33

## Índice de Gráficos

1	Clasificación según el Género.....	4
2	Clasificación según la Edad.....	6
3	Salario Medio.....	6
4	Curva de Lorenz: Salario pensionable del colectivo.....	8
5	Fiscalidad de las Prestaciones.....	12
6	La importancia del Sistema de Previsión en la plantilla.....	30



## **1. Introducción**

### **1.1 Objeto de la valoración**

Realizaremos el presente estudio como un equipo de profesionales independientes, cuya labor es la prestación de servicios avanzados de auditoría, asesoría y consultoría.

La empresa “BARKEX S.A.” se ha puesto en contacto con nosotros para que valoremos la implantación de una EPSV en su empresa, debido al interés en realizar una mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores.

La tarea de nuestro equipo para este proyecto consiste en realizar un informe práctico, sobre la implantación de una EPSV en un colectivo de trabajadores de esa empresa. La información necesaria relativa al grupo de trabajadores edad, estado civil, fecha de incorporación en la empresa, nos ha sido facilitada previamente por el departamento de Recursos Humanos de BARKEX.

El objetivo de nuestro trabajo es desarrollar un informe de asesoramiento a los gestores de la empresa BARKEX, que provea la suficiente información en cantidad y calidad para la toma de decisiones en lo referente a la implantación de la EPSV.

Definiremos las aportaciones tanto del partícipe como del promotor y calcularemos sus correspondientes deducciones y beneficios fiscales, así como los beneficios no procedentes de la fiscalidad, sino personales y estableceremos el beneficio fiscal para el conjunto de la plantilla y la empresa. (Epígrafes 2, 3 y 4).

Con el fin de que BARKEX pueda visualizar la diferencia fiscal que existe en los tres Territorios Históricos de la CAPV, así como en el resto de España, se realizará una comparación entre todos ellos, para que la empresa pueda determinar si le sería económicamente interesante cambiar su domicilio social. (Epígrafe 5)

Se finaliza el presente informe con la conclusión de la idoneidad de la constitución de la Entidad de Previsión Social Voluntaria de empleo debido a sus ventajas fiscales tanto para la empresa BARKEX, como para sus trabajadores, además del valor social añadido que conlleva un sistema de previsión. (Epígrafe 6)



## 1.2 Presentación de la Empresa

La empresa BARKEX, Sociedad Anónima, se constituyó el 14 de Diciembre de 1990, y su domicilio social está en Bº Etxerre s/n de Basauri (Vizcaya). La sociedad se haya inscrita en el Registro Mercantil de Vizcaya, en el tomo BI-95, folio 33, hoja número BI-435 A, inscripción 1ª. Su número de C.I.F es el A48/450.456.

La Sociedad tiene por objeto social la realización de las siguientes actividades: La compra, venta, importación y exportación, de toda clase de artículos deportivos, así como el equipamiento de la persona.

La Sociedad cuenta con 25 establecimientos situados en diversas zonas del País Vasco y una plataforma central situada en Basauri.

La plantilla total de la empresa está formada por 255<sup>(1)</sup> trabajadores cuya información acerca de su edad, género, estado civil, fecha de entrada en la empresa y salario, está recogida en el Anexo 1.

<sup>(1)</sup>Como salvedad, de esos 255 trabajadores deberemos excluir un trabajador ya que por falta de información no ha sido incluido en el cálculo de la EPSV. No disponemos de sus datos sobre el salario, cuota anual...”



### 1.3 Estudio de la Plantilla

Los sistemas de previsión deberían suscribirse desde el primer momento de la vida laboral, aunque, dada la juventud del trabajador, la necesidad de previsión para la jubilación parezca muy lejana.

Análisis estadístico del Colectivo			
	Edad	Salarios	Años empresa
Media	49	56.267,36	24
Varianza	26,899	213.126.151,84	26,746
Desviación	5,186	14.598,84	5,172
Moda	46	49.698,05	31
Índice de Gini	0,0595138	0,1297640	0,1229080
1er Cuartil	45	45.524,48	20
Mediana 2do Cuartil	49	51.347,78	24
3er Cuartil	53	61.962,38	28
Máximo	62	133.132,76	37
Mínimo	39	39.876,34	14

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 1

Es un buen momento para los trabajadores de este colectivo suscribirse al Plan, ya que, la mayoría se encuentran entre los 40 y 55 años, estos disponen de una capacidad económica mayor que si se encontraran en el inicio de su vida laboral, ya que el nivel de ingresos a estas edades está más consolidado. Se encuentran en un momento en el que se van acercando a la edad de su jubilación y ello hace que el trabajador tome conciencia de la necesidad de anticiparse ante una pérdida de poder adquisitivo.

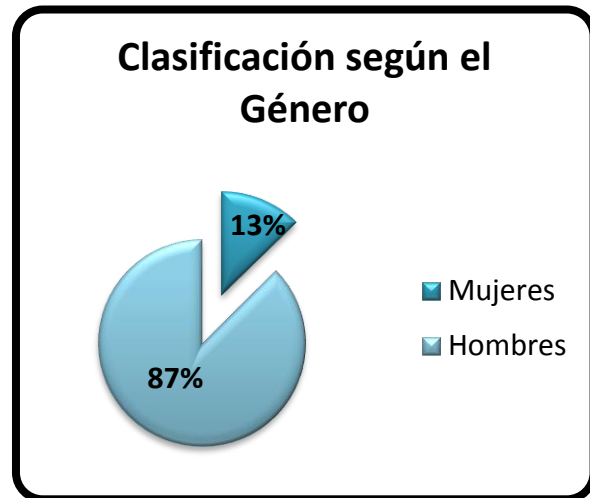
Antes de contemplar las prestaciones a abonar a los partícipes del presente plan de pensiones, es necesario realizar una serie de consideraciones sobre el colectivo, ya que estas pueden influir a la hora de decidir qué tipo de prestaciones abarcará el plan. Para ello, se supondrá que se trata de un colectivo cerrado y compuesto, por lo que para valorar el plan inicialmente no se admitirán entradas en el colectivo y se contemplarán salidas por causas de jubilación, fallecimiento e invalidez.

El estudio estadístico realizado sobre las tres variables: “Edad”, “Salario” y “Años en la empresa” (antigüedad), nos permite obtener una serie de conclusiones.



En primer lugar analizamos el colectivo teniendo en cuenta el género y la edad de los trabajadores.

Hasta la entrada en vigor de la Directiva Europea sobre la unificación de tablas, que posteriormente detallaremos, el género era una variable muy importante a la hora de realizar un plan de pensiones ya que dependiendo de si el participante era hombre o mujer se le aplicaban diferentes tablas de mortalidad.



Fuente: Elaboración Propia Gráfico 1

Se puede apreciar en el gráfico 1 que el colectivo de trabajadores está compuesto mayoritariamente por hombres, ya que las mujeres apenas ocupan un 13% de la plantilla. Hablando en términos absolutos nos encontramos ante un grupo de trabajadores/as compuesto por 222 hombres y por 32 mujeres.

Según la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, los Estados miembros velarán por que en todos los nuevos contratos que se celebren después del 21 de diciembre de 2007 el género no dé lugar a diferencias en la primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.

Con objeto de impedir la discriminación por razón de género, la presente Directiva se aplica tanto a la discriminación directa como a la indirecta. Sólo existe discriminación directa cuando una persona recibe –por razón de género– un trato menos favorable que otra persona en una situación comparable.

Así pues, por ejemplo, las diferencias entre hombres y mujeres en la prestación de cuidados sanitarios que se derivan de las diferencias físicas entre hombres y mujeres no corresponden a situaciones comparables, por lo que no constituyen discriminación.



El recurso a factores actuariales basados en el género está generalizado en el sector de los seguros y otros servicios financieros afines. A fin de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la utilización del género como factor actuarial no deberá dar lugar a diferencias en las primas y las prestaciones de las personas individuales.

Para evitar un reajuste repentino del mercado, esta norma se aplicará únicamente a los nuevos contratos celebrados después de la fecha de incorporación de la presente Directiva.

Algunas categorías de riesgos pueden presentar variaciones entre los géneros. En algunos casos, el género constituye uno de los factores determinantes para la evaluación de los riesgos asegurados, aunque no necesariamente el único. Para los contratos que aseguren riesgos de esta índole, los Estados miembros podrán optar por autorizar excepciones a la norma de primas y prestaciones independientes del género, en los casos en que la consideración del género constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos, que se actualizan con regularidad y son accesibles al público.

Sólo se permitirán excepciones en los casos en que la legislación nacional no haya aplicado ya la norma de independencia del género. Cinco años después de la incorporación de la presente Directiva, los Estados miembros podrán revisar la justificación de tales excepciones, atendiendo a los datos actuariales y estadísticos más recientes y a un informe elaborado por la Comisión tres años después de la fecha de dicha incorporación.

En el supuesto de que en nuestro caso fuera de aplicación la Directiva, que no lo es, ya que se consideró el género como factor determinante del riesgo, a la hora de realizar los cálculos de la EPSV debería utilizarse una única tabla de mortalidad para el cálculo del plan de previsión, conforme a la composición de la plantilla, es decir que como el 13% de la plantilla son mujeres y el 87% hombres, se utilizarían las probabilidades de fallecimiento para todo el colectivo ponderadas por los porcentajes anteriores:

$$\text{Probabilidad de Fallecimiento} = 13\% \times q_y + 87\% \times q_x$$

$q_y$ : Prob. De fallecimiento de las mujeres

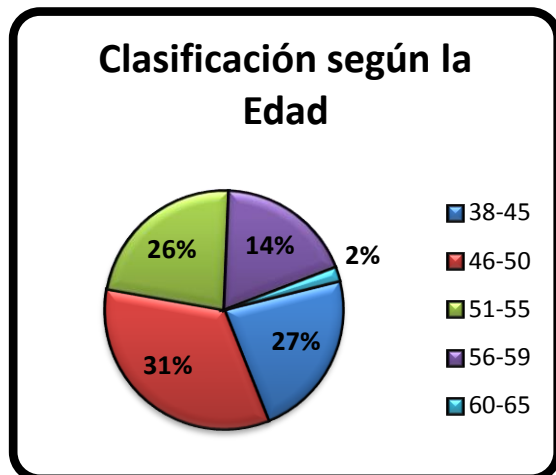
$q_x$ : Prob. De fallecimiento de los hombres





La edad es una variable muy relevante junto con la variable género, ya que afecta directamente a la supervivencia del colectivo.

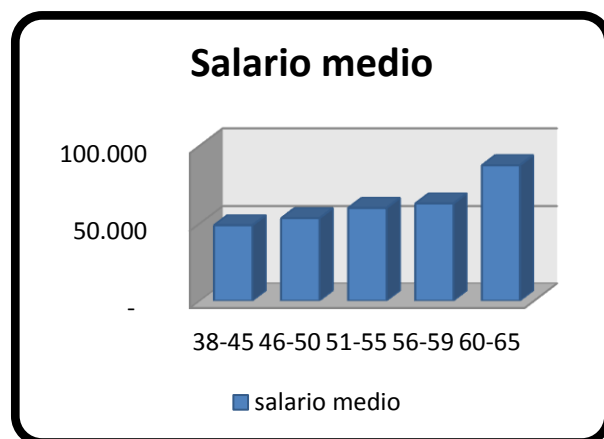
Observando el gráfico 2 podemos decir que la mayoría de trabajadores se encuentra en la franja de edad de entre los 46 y los 50 años, el porcentaje de trabajadores de 38 a 45 años y el de 51 a 55 años es prácticamente el mismo.



Fuente: Elaboración Propia Gráfico 2

Los trabajadores a quienes les quedan como máximo 10 años antes de la jubilación, es decir los que tienen una edad superior a los 55 años, ocupan un porcentaje importante, en total suman el 16% del colectivo. El hecho de que los trabajadores tengan ya una cierta edad, influirá sobre el coste de la EPSV.

La edad media del colectivo se sitúa en los 49 años. Por tanto, nos encontramos ante unos trabajadores que ya llevan tiempo en el mundo laboral y tienen un recorrido dentro de la propia empresa. Su salario medio ronda los 56.267,36€, se dan algunos casos en los que su salario se desvía bastante de la media, esto será debido a que estos trabajadores se encuentran en un staff superior, como por ejemplo altos cargos dentro de la dirección de la empresa.



Fuente: Elaboración Propia Gráfico 3

Se puede apreciar una clara tendencia creciente en relación a la edad y el salario, es decir, a medida que aumenta la edad del trabajador aumenta su salario.



En la tabla en la que se hace referencia al análisis estadístico completo del colectivo, se puede observar, como ya se ha indicado, que la edad media es de 49 años. Si se diferencia entre hombres y mujeres, los hombres tienen una edad media de 49 años y las mujeres de 47 años.

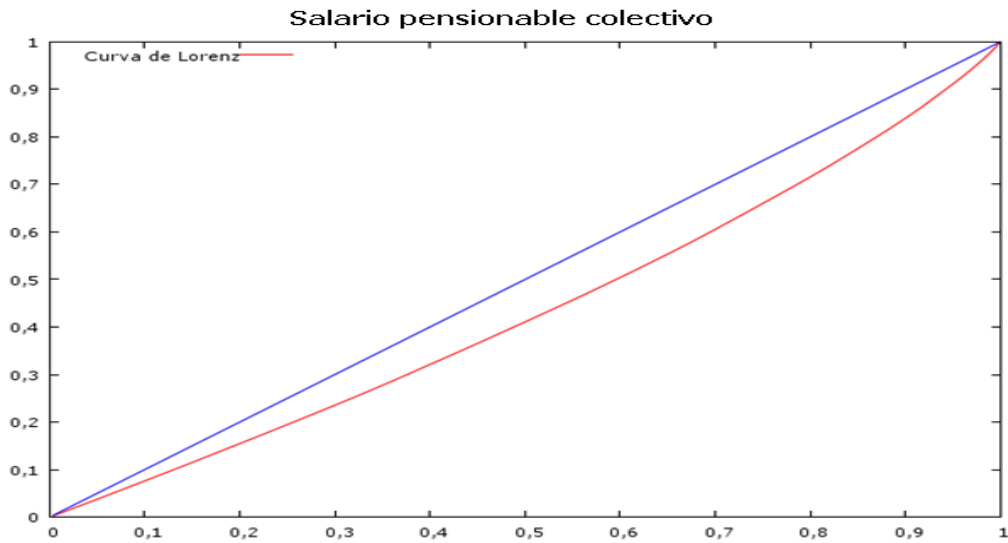
Media Colectivo			
	Edad	Salarios	Años empresa
Media Hombres	49	57.296,53	24
Media Mujeres	47	49.127,51	23

**Fuente: Elaboración Propia**

**Tabla 2**

Estos datos son relevantes ya que denotan que las cantidades que los hombres tendrán que pagar en concepto de primas y cuotas por las diferentes prestaciones serán mayores que las de las mujeres, no sólo por tener probabilidades de fallecimiento e invalidez mayores sino también por el hecho de tener más edad por término medio, así como por sus diferencias salariales, teniendo en cuenta que en nuestro caso no tiene efecto la Directiva Europea de la no discriminación por género a la hora de realizar los cálculos actuariales.

La edad media del cónyuge para aquellas personas del colectivo que están casadas o en su defecto estén inscritos como pareja de hecho es aproximadamente 48 años, inferior a la media del colectivo.



**Fuente: Elaboración Propia**

**Gráfico 4**

La curva de Lorenz nos muestra si los salarios están distribuidos de forma equitativa o no, es decir, cuanto más se acerque la curva roja a la diagonal azul que representa el equilibrio perfecto, mejor será la distribución de los salarios. Se puede apreciar que aun no siendo totalmente equitativo el reparto se acerca bastante al punto óptimo.

Para la realización de los cálculos a Enero de 2013 sobre materia fiscal utilizaremos un partícipe medio, que sea el más representativo o común del colectivo, basándonos en los datos proporcionados por la empresa en cuanto a aportaciones que realizan las partes, a partir de los cuales obtendremos las aportaciones realizadas por éste, en caso de que las hubiera, así como las aportaciones que hace la empresa para este individuo. Concluiremos la valoración con un análisis conjunto del total del colectivo.

En este caso el partícipe que presenta las características más comunes dentro del colectivo es el individuo nº 48 dentro de la tabla de 255 trabajadores (Anexo 1), un trabajador de 46 años de edad actuarial<sup>(2)</sup>, casado y con un salario pensionable de 49.965,22€ y que entró en la empresa a los 25 años, edad actuarial.

<sup>(2)</sup>Edad actuarial, se obtiene tomando como edad la correspondiente a la fecha de aniversario más cercana (anterior o posterior) en el momento de contratar la EPSV.



## 1.4 Introducción de las EPSV

El principal motivo de BARKEX para la creación de la EPSV, al igual que lo ha sido para otras entidades o sistemas de previsión complementaria, no es otro que la preocupación social latente acerca del mantenimiento o aseguramiento de un nivel de vida digno y suficiente a lo largo de toda nuestra vida, no solo de nuestra vida laboral.

En todo nuestro entorno europeo, los bajos índices de natalidad, unidos a la elevada, y creciente, esperanza de vida están configurando un nuevo escenario para los sistemas de prestaciones sociales. Por una parte, se incrementa el porcentaje de mayores de 65 años sobre el total de la población, por otra va aumentando el número de años en los que hay que garantizar un nivel de vida suficiente una vez terminada la actividad laboral. En Euskadi estos factores están agudizados, si cabe, por una menor incidencia de la inmigración. Según datos estadísticos procedentes del Eustat, el Instituto Vasco de la Estadística, en 2026 el colectivo de mayores de 65 años rondará el 26,5% de la población vasca y, en ese horizonte, la cifra anual de personas que alcanzaran la edad de jubilación será un 30% superior a la actual, esta situación incrementará significativamente el gasto en pensiones contributivas, y como consecuencia de ello, el mantenimiento del nivel de vida de los vascos exigirá, de una forma u otra, un incremento de los recursos que han de asignarse a este destino.

Todo esto hace que cada vez más personas busquen medios alternativos para complementar esa pensión ofrecida por la seguridad social, cuyo futuro es bastante desconcertante. Con el fin de afrontar de una manera adecuada esta problemática acerca de la previsión social, surge la idea de constituir una Entidad de Previsión Social Voluntaria de Empleo para el conjunto de los empleados de la empresa BARKEX.

Las nuevas Normas Forales reguladoras del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas aprobadas en los Territorios Históricos de Álava, Bizkaia y Guipúzcoa ofrecen un nuevo escenario fiscal a las Entidades de Previsión Social Voluntaria. El ventajoso tratamiento fiscal que goza este singular sistema de previsión social ha sido una de las claves del éxito de este producto de previsión.



Previamente al análisis de la tributación de las Entidades de Previsión Social Voluntaria hay que comentar que, en los últimos tiempos, este instrumento de previsión está avanzando de forma sorprendente tanto en el volumen de activos como, sobre todo, en el número de asociados que confían en este sistema complementario de previsión social.

En este caso y de acuerdo con la normativa aplicable, es decir la Ley 5/2012, de 23 de febrero, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria, nos debemos centrar en las EPSV del País Vasco. Dichas Entidades se configuran como instituciones que, fuera del marco de los sistemas de previsión que constituyen la Seguridad Social obligatoria, tienen como finalidad esencial, y sin ánimo de lucro, ejercer una modalidad previsoras de carácter voluntario y social encaminada a proteger a sus miembros o a sus bienes contra circunstancias o acontecimientos de carácter fortuito o previsible.

La evolución de los sistemas de previsión social complementarios se encuentra unida al desarrollo económico de una zona o país y a su sistema público de Seguridad Social. El objetivo de la previsión social es cubrir la insuficiencia del sistema público, complementando los sueldos que los ciudadanos van a percibir del mismo, cuando alcancen la edad de jubilación, o se produzca cualquiera de las contingencias previstas por el sistema.

Las características diferenciadoras de estas Entidades frente a otros sistemas complementarios son las siguientes:

- 1.- Una finalidad concreta de previsión social que comporta la protección frente a contingencias sociales.
- 2.- Los intereses de las partes no están contrapuestos, sino coordinados a través de la asociación y la mutualidad. Esta convergencia hacia un fin común supone en gran medida un considerable grado de solidaridad.
- 3.- Inexistencia de limitaciones en relación con el acceso de los socios, salvo aquellas relacionadas con los fines de la entidad.



4.- Igualdad de derechos y obligaciones de los socios en relación con las aportaciones efectuadas, lo que, junto a la exigencia de una estructura y composición democrática de sus órganos de gobierno, Asamblea General y Junta de Gobierno, produce y comporta una auténtica autogestión. La autoparticipación de los trabajadores en el devenir de su Entidad de Previsión Social, amén de una mayor participación, les implica en una mejor gestión y en la reducción de los gastos inherentes a la misma.

5.- Ausencia de ánimo de lucro, tanto de la Entidad como de sus representantes. Estas características diferenciadoras han permitido a las EPSV del País Vasco configurarse como instituciones adecuadas y eficaces para ejercer y desarrollar la previsión social complementaria, puesto que son capaces de satisfacer determinadas necesidades básicas de la población.

Como alternativa a la EPSV estaría la contratación de un Plan de Pensiones de ámbito estatal, a primera vista, ambas opciones son idénticas pero no es así.

Lo primero que se debe saber es que una EPSV sólo puede contratarse si se tiene el domicilio fiscal (dirección en la que estás registrada una persona o empresa) establecido en el País Vasco. Es un producto que no existe en el resto de Comunidades Autónomas. A la hora de elegir, las diferencias más interesantes entre un Plan de Pensiones y una EPSV son la liquidez y el trato fiscal del dinero recuperado (prestaciones).

Tanto en un Plan de Pensiones como en una EPSV el dinero se recupera en caso de jubilación, fallecimiento, desempleo de larga duración, invalidez o enfermedad grave. Pero en una EPSV, además, se puede recuperar el capital acumulado, o parte de él, una vez transcurridos 10 años desde que se abrió, sin más condiciones.






El tratamiento fiscal de las aportaciones a una EPSV es igual al de un Plan de Pensiones. Ambos permiten un ahorro fiscal sobre el IRPF aunque con límites máximos de deducción diferentes, según cuál de los dos se contrate. Lo analizaremos posteriormente en el Epígrafe 6.



### Fiscalidad de las prestaciones de una EPSV y de un Plan de Pensiones:

- Si las prestaciones se reciben en forma de renta, es decir, en cuotas sucesivas como si fuera una nómina, no hay ventajas fiscales, esto es así tanto para una EPSV como para un Plan de Pensiones, las prestaciones se integrarán en la Base Imponible del Impuesto sobre la Renta.
- Si la prestación se recupera en forma de capital, es decir, todo de una vez o en varias veces, pero siempre en grandes cantidades, tampoco hay diferencias pero si ventajas fiscales. Sólo se declara el 60% de lo recibido la primera vez, siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación. En el caso de las EPSV los siguientes ingresos sólo tendrán deducción si se recupera el capital cuando hayan pasado 5 años desde el último cobro para vizcaínos y guipuzcoanos, o diez años para los alaveses, y siempre y cuando las aportaciones satisfechas guarden una periodicidad y regularidad suficientes. Si ha pasado menos tiempo no hay ningún tipo de ventaja fiscal.

### Fiscalidad de las Prestaciones

			  
Capital	100% (General) 60% (Transitorio) 2 años antigüedad, salvo incapacidad	60% (General) 2 años antigüedad, salvo incapacidad 50% (Incapacidad)	60% (General) 2 años antigüedad, salvo incapacidad  Cada 5 años (periodicidad y regularidad suficientes) salvo Gipuzkoa
Renta (*)	100%	100%	100%
Mixta (Capital- Renta)	Combinación de los anteriores		

(\*) Excepto Régimen Especial Personas con Discapacidad que podrán aplicarse una reducción en el IRPF de 3 veces el IPREM (Territorio Común y Navarra) ó SMI (País Vasco)\*

Fuente: [www.pensionesbbva.com](http://www.pensionesbbva.com)

Gráfico 5



## 2. El Promotor

### 2.1 Aportaciones a favor de los partícipes

Las aportaciones corresponden al importe al que debe hacer frente la empresa anualmente para obtener en el momento de jubilación la prestación definida, estas deben ser coherentes con los objetivos que se persiguen. Cuando se empiezan a realizar aportaciones a una edad temprana, las aportaciones razonables están en un rango del 5%/15% del salario, en función de los objetivos perseguidos. En este sentido es preciso recordar que por los efectos de la capitalización, son más rentables y eficaces las aportaciones realizadas a edades tempranas.

La prestación de jubilación que recibirá cada partícipe, vendrá determinada por un porcentaje sobre el salario que le correspondería recibir a este a la edad de jubilación, es decir a los 65 años, suponiendo que permanecerá en la empresa durante toda su vida laboral. Dicho porcentaje vendrá determinado por un 0,05% por cada año trabajado en la empresa, con anterioridad a la implantación de la EPSV, hasta un máximo de un 1%, y un 0,5% por cada año futuro que el trabajador cumpla en la empresa. Siendo  $g$  el porcentaje, que aplicado sobre el salario a la edad de jubilación, nos proporciona la prestación que el partícipe recibirá a partir de ese momento. Para recibir la prestación de jubilación, será requisito indispensable estar adscrito al plan.

$$g = 0,05\% \times (ximp - xe) + 0,5\% \times (xj - ximp)$$

$$s65 = simp \times (1 + is)^{65-ximp} \quad B65 = g \times s65$$

Dónde:

$ximp$ , es la edad del partícipe en el momento en el que se implanta el Plan de previsión.

$xe$ , es la edad de entrada del partícipe a la empresa.

$xj$ , es la edad normal de jubilación.

$s65$ , es el salario a la edad de jubilación, los 65 años.

$simp$ , es el salario a la edad del partícipe en la implantación del Plan de previsión.

$is$ , es el incremento salarial

$B65$ , es la prestación acumulada a la jubilación





A continuación se procedería al cálculo del valor actuarial de las prestaciones a la edad alcanzada, es decir, la edad de cada partícipe cuando se realiza la implantación del Plan de previsión, dicho valor correspondería al conjunto de compromisos futuros asumidos por el plan de pensiones, la obligación total. Este valor se calcularía mediante una renta actuarial anual, prepagable y vitalicia de términos variables en progresión geométrica cuya razón será el Índice de Precios al Consumo, actualizada actuarialmente a la edad de implantación del plan. El importe de la renta anterior se corresponderá con la prestación acumulada para la jubilación.

Una vez que estuviera calculado el valor actuarial de las prestaciones determinaríamos la cuota de aportación anual a la edad de inicio del Plan. Cada cuota representa una parte/proporción de prestación de jubilación que se gana/reconoce a partir de los 65 años.

En este caso tomaremos los datos que nos han sido aportados por la empresa BARKEX para analizar las aportaciones. La cuota anual a la que deberá hacer frente la empresa estará reflejada en el Anexo1.

Para el partícipe más representativo dentro del colectivo, el individuo nº 48, un trabajador de 46 años, con un salario pensionable de 49.965,22 € y que entró en la empresa a los 25 años, le corresponde una aportación por parte de la empresa de:

$$\text{Cuota Anual} = 1.867,58 \text{ €}$$

Calculamos la prestación a la que dará lugar la aportación de 1.867,58€ anuales por parte de la empresa a favor del trabajador. Se utiliza la fórmula detallada anteriormente.

$$g = 0,05\% \times (46 - 25) + 0,5\% \times (65 - 46) = 10,50\%$$

$$s_{65} = s_{46} \times (1 + 0,028)^{65-46} = 84.437,81 \text{ €}$$



Tras haber calculado el porcentaje que se aplicará sobre el salario hipotético a la jubilación del partícipe, calculamos su correspondiente prestación acumulada a los 65 años.

$$B_{65} = g \times s_{65} = 8.865,97 \text{ €}$$

Los 8.865,97€ corresponden al importe anual de la renta actuarial, prepagable y vitalicia de términos variables en progresión geométrica cuya razón será el Índice de Precios al Consumo, en este caso un 2,8%, actualizada actuarialmente a los 46 años, que percibirá el trabajador anualmente y hasta el momento del fallecimiento, en concepto de prestación.

## **2.2 Tributación sobre las aportaciones y Beneficios fiscales**

La puesta en marcha de un Plan de Previsión tiene importantes ventajas fiscales para la empresa (especialmente si el Plan se hace extensible a toda la plantilla). Las contribuciones realizadas por el promotor del Plan de Previsión de Empleo a favor de los empleados se imputan fiscalmente al trabajador, son consideradas Rendimiento del Trabajo bajo el concepto de retribución en especie, por lo que incrementan la Base Imponible del IRPF de cada partícipe encontrándose no sujetas a retención.

Estas aportaciones constituyen un gasto reducible en la Base Imponible del Impuesto de Sociedades, equivalente a un gasto de personal.

Adicionalmente, siempre y cuando el sistema implantado se haga extensible a toda la plantilla, con independencia de poder fijar criterios objetivos de diferenciación en las aportaciones, el 10% del importe de la aportación del promotor se podría deducir en la cuota del Impuesto de Sociedades.

Por toda la plantilla se entenderá, con carácter general, todos los trabajadores del promotor con una antigüedad en la empresa superior a un año. Sin embargo, cualquier Plan de empleo podrá prever, en su reglamento, el acceso con una antigüedad inferior al año. Si el sistema es para parte de la plantilla no gozará de la deducción en cuota del Impuesto de Sociedades.



En el caso de los empresarios individuales y de los profesionales liberales, para que las aportaciones que éstos realicen para sí mismos tengan la consideración de aportaciones a Plan de Previsión de Empleo, deberán hacer extensible el Plan de Previsión a los empleados que tuvieran, pudiendo fijar un régimen de aportaciones diferenciadas para los mismos. En cualquier caso, dado que no tributan en IS y sí en IRPF, no pueden optar por la deducción del 10% en cuota por las aportaciones realizadas.

Teniendo en cuenta todo esto, podemos decir que la aportación de los 1.867,58 € a favor del trabajador le generan al Promotor un ahorro fiscal ya que podrá deducírselos completamente, incluyéndolos como gasto de personal.

<b>Cotización del Impuesto sobre Sociedades. Año 2013</b>	
+	Ingresos
-	Gastos (incluidos gastos de personal)
=	Base Imponible
x	Impuesto sobre sociedades (28%)
=	Cuota Integra
-	Deducción en cuota (10% aportación)
=	Cuota Líquida

**Fuente: Elaboración Propia                      Tabla 3**

$$\text{Cuota Anual} = \text{Gastos de Personal}$$

$$\text{Gastos de personal} \times \text{tipo IS} = \text{Ahorro fiscal}$$

$$1.867,58 \text{ €} \times 28\% = 522,92 \text{ €}$$

Es decir que la aportación de la empresa a la EPSV a favor de ese trabajador le genera un ahorro fiscal de 522,92€. Pero además habría que añadir el ahorro fiscal generado por la deducción en la cuota del Impuesto de Sociedades el 10% de la aportación realizada por el promotor.



Como se ha señalado anteriormente, para poder realizar la deducción en cuota, el sistema implantado debe hacerse extensible a toda la plantilla, en este caso BARKEX cumple esta condición. Por lo que la aportación realizada a favor este trabajador generaría un ahorro fiscal adicional de:

$$\text{Deducción en cuota} = 10\% \times \text{Aportación anual}$$

$$10\% \times 1.867,58 \text{ €} = 186,76 \text{ €}$$

Entonces, el ahorro fiscal que genera para el promotor, el trabajador más representativo de la empresa, asciende a un total de 709,68 €.

$$522,92 \text{ €} + 186,76 \text{ €} = 709,68 \text{ €}$$

Si bien se ha mantenido que las aportaciones que realiza un socio a una EPSV reducirán la base imponible general del IRPF, las Diputaciones Forales han aprobado cambios en la fiscalidad aplicable a las aportaciones y contribuciones que son de aplicación a partir del año 2012 y, a diferencia de la normativa anterior, los límites no son coincidentes en los tres territorios.

En este caso atenderemos solo a los límites establecidos para el territorio de Bizkaia debido a que es donde se sitúa el domicilio social de BARKEX. La tributación ante la Hacienda Foral de Bizkaia se realizará en base a la legislación vigente.

Los límites máximos de reducción fiscal que se aplicarán en el año 2013 para las contribuciones empresariales son de 8.000 euros y en el caso de que las personas sean mayores de 52 años como ocurre con el 34,65% de los trabajadores de la plantilla de BARKEX dicho límite se incrementará en 500 euros por cada año que exceda de 52 hasta un máximo de 14.500 euros

Las aportaciones que no puedan ser objeto de reducción por exceder el límite anterior, podrán ser reducidas en los 5 ejercicios siguientes.

En el caso de este trabajador no habría ningún problema en el cumplimiento de los límites.



Con el fin de visualizar el ahorro fiscal total de la empresa generado por las aportaciones a favor del conjunto de los trabajadores partícipes del plan, se confecciona una tabla con las diferentes aportaciones, y se aplican los límites necesarios en función de su condición de aportación por parte de la empresa y en función de la territorialidad.

Cuotas de aportación anual por el Promotor										
2.785,04	2.613,87	2.749,52	1.930,45	2.265,86	2.499,84	1.718,98	4.607,27	1.857,59	1.102,10	1.620,04
4.039,77	2.592,18	2.035,24	1.798,67	3.502,75	1.805,82	1.737,95	3.160,69	1.974,25	2.159,92	1.549,09
3.883,71	4.576,12	2.277,54	2.810,99	3.697,09	1.458,12	2.241,72	1.777,53	1.514,45	1.467,11	1.729,33
2.968,96	2.052,54	3.696,12	3.281,26	2.191,96	2.739,95	1.375,12	2.445,57	1.582,18	1.631,70	3.050,01
3.432,09	2.250,77	3.410,15	3.022,30	*8.242,07	2.654,17	2.963,41	3.040,96	1.236,17	1.314,12	5.387,17
3.859,36	1.999,38	1.946,20	2.749,52	3.040,27	2.789,65	1.693,71	2.784,15	2.655,91	1.431,19	7.409,54
5.701,84	1.714,59	1.919,89	1.825,77	3.926,38	1.899,60	2.201,57	3.096,72	1.974,25	1.229,68	1.832,58
2.589,42	4.668,68	2.387,32	3.468,60	3.000,96	1.627,73	3.301,28	3.593,31	1.582,18	1.248,34	2.230,79
2.644,86	3.323,52	2.539,72	3.696,12	3.040,27	3.119,94	3.105,42	3.075,65	1.065,22	2.526,02	3.588,68
1.779,56	7.625,86	2.576,50	3.503,31	2.891,12	2.199,59	1.537,78	4.954,43	1.511,30	1.605,35	1.834,96
2.492,74	6.653,19	2.278,97					3.749,50	1.952,65	2.256,81	1.673,48
2.188,28	3.151,63	2.092,98					3.441,63	2.402,19	1.336,05	2.698,70
2.682,52	7.273,92	3.229,50					4.682,61	1.261,33	1.340,64	2.015,88
3.619,61	4.490,12	3.560,17					3.035,22	1.651,22	1.301,24	2.024,85
1.989,61	3.168,68	4.740,73					3.895,79	1.430,31	1.340,64	2.284,79
2.775,67	7.541,30	2.720,65	3.579,54	2.169,47	1.916,16	4.035,57	1.655,88	2.918,31	1.353,76	3.258,63
2.234,23	*11.910,25	1.519,90	3.051,60	1.622,37	2.745,41	3.770,85	2.614,91	2.377,32	2.571,02	2.552,03
2.370,42	6.610,17	3.247,66	2.092,98	2.024,85	3.157,85	2.573,50	1.179,87	1.229,60	1.463,79	3.337,66
2.315,79	3.715,57	3.422,23	1.913,68	1.907,93	3.135,79	3.289,41	1.390,84	2.154,10	1.550,12	3.368,58
2.864,34	*8.036,23	<b>1.867,58</b>	5.181,24	1.916,50	2.398,02	2.319,62	2.576,67	1.895,65	2.143,17	2.382,79
5.143,51	5.012,96	2.132,11	1.660,89	1.506,72	3.263,85	6.743,84	2.216,47	1.511,23	1.245,98	5.761,90
3.095,49	4.185,12	2.840,43	4.532,67	2.027,14	2.745,03	2.566,76	1.948,79	2.053,96	1.438,08	2.531,85
4.060,37	2.191,69	3.089,88	2.016,11	2.396,17	2.166,55	4.627,78	2.020,77	2.271,88	2.014,60	2.733,74
3.063,42	3.049,93	3.130,87	2.730,95	1.395,59	2.761,95	3.994,10	1.382,78	2.045,63	1.688,40	*8.350,44
1.986,94	2.556,78	3.144,85	1.929,92	1.769,54	5.702,41	3.199,34	1.511,30	1.784,88	1.619,51	-
<b>Cuotas = 712.505,95€</b>										

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4

A la suma total de las cuotas de aportación realizadas por la empresa se le aplica el límite de un máximo de 8.000€ por cada cuota, y como se ha indicado anteriormente en caso de que el partícipe tenga más de 52 años se le podrán abonar 500€ más por cada año hasta un límite de 14.500€. En este caso existen cuatro trabajadores que tienen una cuota anual mayor a 8.000€ que son:

- Nº 14: Trabajador de 62 años: 11.910,25 € Límite → 8.000 + (62-52) x 500 = 13.000 €
- Nº 19: Trabajador de 58 años: 8.036,23 € Límite → 8.000 + (58-52) x 500 = 11.000 €
- Nº 89: Trabajador de 61 años: 8.242,07 € Límite → 8.000 + (61-52) x 500 = 12.500 €
- Nº 155: Trabajador de 60 años: 8.350,44 € Límite → 8.000 + (60-52) x 500 = 12.000 €



Aunque superan el primer límite al tener más de 52 años se les aplica uno diferente el cual ninguno de los cuatro trabajadores traspasa, por lo que las aportaciones realizadas por la empresa a su favor son totalmente deducibles. Como consecuencia el ahorro fiscal vendrá dado por la suma total de las cuotas de aportación por el impuesto sobre sociedades y por el 10% de esa suma de las cuotas de aportación que serán deducibles en la cuota del Impuesto de Sociedades.

$$\sum \text{Cuota Anual} = \sum \text{Gastos de Personal}$$

$$\sum \text{Gastos de personal} \times \text{tipo IS} = \text{Ahorro fiscal}$$

$$712.505,95 \text{ €} \times 28\% = 199.501,67 \text{ €}$$

$$\text{Deducción en cuota} = 10\% \times \sum \text{Cuota Anual}$$

$$10\% \times 712,505,95 \text{ €} = 71.250,59 \text{ €}$$

$$71.250,59 \text{ €} + 199.501,67 \text{ €} = 270.752,26 \text{ €}$$

Siendo el ahorro fiscal total de la empresa en concepto de pago de impuesto por sus aportaciones acumula un total de 270.752,26 €

Tras el análisis del plan de previsión propuesto por la empresa BARKEX observamos que el coste del plan de pensiones para la prestación de jubilación asciende a 712.505,95 €. Comparando esta cantidad con la masa salarial total apenas supone el 5% (4,985%). Sin embargo, siendo considerado dicho coste a efectos fiscales como gasto deducible del Impuesto sobre Sociedades, la empresa se ahorraría 270.752,26 €. Considerando este ahorro, el coste real de la EPSV en 2013 descendería a 441.753,69 € siendo entonces el porcentaje sobre el total de la masa salarial un 3,091%.



### **3. Partícipe**

#### **3.1 Aportaciones de los partícipes**

Las aportaciones del empleado a un Plan de Previsión podrán ser, por una parte, las que el Socio Protector realice a su favor y, por otro, las que él realice individualmente. Aunque las aportaciones por una parte y por la otra, así como el conjunto de éstas estará delimitado por una cantidad variable dependiendo del domicilio fiscal. En el apartado 3.2 se detallará que tipo de límites existen y cuales tienen efecto en cada situación.

Aportaciones a favor del cónyuge o pareja de hecho:

Adicionalmente, los contribuyentes cuyo cónyuge o pareja de hecho no obtenga rentas a integrar en la Base Imponible General, o las obtenga en cuantía inferior a 8.000 € anuales podrán reducir en la Base Imponible General las aportaciones realizadas a su favor con el límite máximo de 2.400 € anuales.

Aportaciones a favor de personas con discapacidad:

Existe una situación especial para Planes de Previsión en los que el socio sea una persona con discapacidad física o sensorial superior al 65%, psíquica superior al 33% o declarada judicialmente en virtud de las causas del Código Civil con independencia del grado.

Las aportaciones anuales que puede realizar cada socio a favor de personas con discapacidad con las que exista relación de parentesco, (en línea directa o colateral hasta el tercer grado, cónyuge o pareja de hecho o régimen de tutela o acogimiento), no podrán exceder de 8.000 €, sin perjuicio de las aportaciones que pueda realizar a su propia EPSV.

El propio discapacitado por su parte podrá realizar aportaciones de hasta 24.250 € en Álava y Bizkaia quedando reducidas a 12.000 € anuales en el caso de Guipúzcoa.

Las aportaciones anuales a favor de la persona con discapacidad, incluyendo sus propias aportaciones no podrán exceder de 24.250 €.



### **3.2 Tributación sobre las aportaciones y Beneficios fiscales**

Dichas aportaciones, las que realiza la empresa a su favor y las que realice ella individualmente, en cualquiera de los casos, reducirán la Base Imponible del IRPF.

Las contribuciones que haga la empresa a favor del empleado en un Plan del Sistema de Empleo son retribución en especie sin retención en origen. Adicionalmente, al tratarse de aportación a EPSV es un concepto que disminuye la Base Imponible, luego fiscalmente es neutro.

Además, hay que tener en cuenta que esas aportaciones empresariales no sufren cotización de Seguridad Social (ventajas para trabajadores no topados en su Cotización), ni retención IRPF.

En función del territorio en que resida el trabajador varían los límites fiscales de reducción.

Teniendo en cuenta a nuestro trabajador más representativo, la aportación realizada por BARKEX a su favor asciende a 1.867,58€ y en el supuesto de que el trabajador no realice aportaciones individuales, se podría reducir en la base imponible la totalidad de la cuota aportada a su favor por la compañía.





### Cotización del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

+	Base Imponible
-	Deducción por aportación EPSV
=	Base Líquida General (BLG)

	Cuota Íntegra = (BLG * tipo IRPF)
-	Deducciones en cuota
=	Cuota Líquida
-	Retenciones
=	Deuda Tributaria

#### Año 2013

Tramo	Base liquidable general hasta euros	Cuota íntegra euros	Resto base liquidable hasta euros	Tipo aplicable
1°	0	0	15.550	23%
2°	15.550	3.576,50	15.550	28%
3°	31.100	7.930,50	15.550	35%
4°	46.650	13.373,00	19.990	40%
5°	66.640	21.369,00	25.670	45%
6°	92.310	32.920,50	30.760	46%
7°	123.070	47.070,10	56.390	47%
8°	179.460	73.573,50	en adelante	49%

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5

En este caso no disponemos de los suficientes datos como para poder establecer en que tramo de la Base Liquidable se encuentra el trabajador, por lo que tampoco será posible realizar el cálculo exacto del ahorro fiscal que le generaría al mismo.



Se puede realizar una estimación tomando como base la edad, el salario, estado civil y el supuesto de ausencia de hijos, porque en ese caso habría deducciones por hijo a aplicar.

Por lo que el individuo nº 48, un trabajador de 46 años, casado y con un salario pensionable de 49.965,22 € y que entró en la empresa a los 25 años, se situaría en el tramo 4º es decir que la deducción por la aportación que se ha realizado, a su favor, a la EPSV se descontaría a un tipo impositivo del 40%.

$$\text{Cuota Anual} = \text{Deducción}$$

$$\text{Deducción} \times \text{tipo IRPF} = \text{Ahorro fiscal}$$

$$1.867,58€ \times 40\% = 747,03€$$

Es decir que la aportación de la empresa a la EPSV a favor de ese trabajador le genera un ahorro fiscal al trabajador de 747,03 €.

Para los residentes de Bizkaia el límite de reducción por las aportaciones individuales se fija en 6.000 €, incrementándose en 500 € por cada año que la edad del socio exceda de 52 años. En este caso este trabajador no llegaría al límite, por lo que le es indiferente.

Adicionalmente a este límite y al límite de 8.000 € sobre las contribuciones empresariales, existe un límite conjunto de reducción de 12.000 € que aumenta en 1.000 € por cada año que la edad del socio exceda de 52 hasta un máximo de 25.000 €.

Al igual que en el caso del promotor y en el del partícipe, el límite conjunto no les afecta ya que ni individualmente ni conjuntamente las deducciones se ven reducidas por ningún límite.

La tabla anteriormente utilizada (Tabla 4) para calcular el ahorro fiscal total de la empresa debido a sus aportaciones a la EPSV, será la misma con la que obtendremos el ahorro fiscal generado para el conjunto de los trabajadores y a su vez partícipes de la EPSV. Esto se debe a que los trabajadores de BARKEX no realizan aportaciones por su propia cuenta.



Aunque superan el primer límite al tener más de 52 años se les aplica uno diferente el cual ninguno de los cuatro trabajadores traspasa, por lo que las aportaciones realizadas por la empresa a su favor son totalmente deducibles. Para realizar el cálculo del ahorro fiscal generado para el conjunto de la plantilla, utilizaremos el tramo 4º que es el que corresponde a la media de los salarios de los trabajadores, el mismo tramo que ha sido utilizado para el para el cálculo del ahorro del partícipe más representativo del colectivo de forma individual.

$$\sum Cuota Anual = \sum Deducción$$

$$\sum Deducción \times tipo IRPF = Ahorro fiscal$$

$$712.505,95€ \times 40\% = 285.002,38€$$

El total de la plantilla se ahorra al año 285.002,38 € en concepto de pago de impuesto por las aportaciones que les son realizadas a su favor por la empresa.

#### **4. Beneficios para el Promotor y el Partícipe no procedentes de la fiscalidad**

El papel que desempeñan los sistemas privados de pensiones sobre la productividad de los trabajadores de una empresa es uno de los aspectos de los programas de remuneración que más relevancia han adquirido en los últimos tiempos, derivado de la creciente importancia alcanzada por el elemento humano dentro de las organizaciones empresariales.

Existe una relación entre los planes empresariales de jubilación y la productividad de los trabajadores de la empresa de una manera indirecta, destacándose la influencia que tienen las pensiones privadas en la composición de la plantilla, desde el momento del reclutamiento hasta la baja del empleado en la empresa.

En este sentido se plantea la cualidad de los sistemas privados de previsión para influir sobre el tipo de trabajador que es atraído por la oferta de trabajo de la compañía, jugando éstos un papel de gran importancia a la hora de condicionar el objetivo-perfil deseado por la empresa. Asimismo se analiza el modo en que este tipo de prestación



condiciona la conducta del trabajador en su puesto de trabajo, de tal forma que se refleja la importancia del sistema de previsión social en relación con el perfil del empleado.

Por último, se destaca el papel de los sistemas privados de retiro como reguladores de las bajas por jubilación de los trabajadores, según la forma deseada y acordada por empresa y empleado, sin asumir elevados costes y evitando cualquier tipo de connotaciones traumáticas.

#### **4.1 Sistemas privados de previsión. Atracción y reclutamiento del personal**

Un plan de previsión es uno de los elementos principales del programa de remuneración de una empresa y debe ayudar a la misma a poner en práctica su estrategia de recursos humanos y a conseguir, por tanto, sus objetivos de negocio. En este sentido, los sistemas empresariales de pensiones, son uno de los indicadores más eficientes que permiten a la empresa seleccionar a los mejores trabajadores, aquellos que, en definitiva, aporten valor a la compañía.

El planteamiento de incluir un plan de previsión como parte de la remuneración global del trabajador se está transformando en una “condición necesaria” si se pretende atraer a los mejores profesionales del mercado laboral, ya que convierte la oferta de trabajo en más atractiva al diversificar el paquete retributivo en un salario inmediato (corto plazo) y en salario diferido (largo plazo), siendo éste el que, en definitiva, vincula de una manera más nítida al empleado con la empresa, como se analiza más adelante.

El atractivo de ofertar un sistema privado de pensiones comparado con cualquier otra fórmula de salario diferido se debe, en parte, a las claras ventajas fiscales que supone tanto para la empresa como para el trabajador. Pero, sin duda, existen toda una serie de factores adicionales que fortalecen esta teoría, como por ejemplo, la flexibilidad inherente que acompaña a esta fórmula de retribución diferida.



Se plantean a continuación una serie de hipótesis que tienen por objeto demostrar que aquellas empresas, particularmente las pequeñas y medianas, que ofertan “salarios diferidos” en sus paquetes globales de retribución a aquellos trabajadores a incorporar a plantilla, logran obtener mayores productividades de los mismos, así como un mayor compromiso a largo plazo con la empresa. Así:

- Se adopta la proposición más común que señala que la función de productividad de estas empresas dependerá de lograr compromisos a largo plazo con la plantilla de trabajadores, dependiendo, por tanto, los resultados de la misma del equipo de trabajo, lo que es especialmente importante en las pequeñas empresas, donde para conseguir una productividad adecuada es necesario conseguir un índice de rotación del personal reducido. Por otro lado, la productividad será mayor si el equipo permanece unido hasta la edad de jubilación, por lo que la compañía deberá incentivar la permanencia en la misma, factor esencialmente clave en el momento de reclutar el equipo de trabajo.
- Asimismo se considera como sistema base para el desarrollo de esta valoración el de prestación definida, que presenta un coste mayor para la empresa que el de aportación definida. En éste último se define en contrato la cuantía de las contribuciones de los promotores, el partícipe tendrá derecho en su día a una prestación que vendrá dada por las aportaciones promotor así como por sus posibles aportaciones voluntarias y la rentabilidad obtenida por las mismas.
- Las aportaciones que la empresa realiza al plan constituyen un componente más del paquete retributivo del empleado, que no se cobra de forma inmediata; se recibirá en algún momento de un periodo futuro, quizás veinte o treinta años, por lo que el concepto del valor de descuento cobra un valor especial. Esto es considerado como “Salario en especie”. La retribución en especie es toda contraprestación o utilidad que es base de la retribución del trabajo y se abona en especie, "in natura".



En este caso el denominado salario en especie está basado en éste requisito de la Ley 40/98, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias:

“Pueden retribuirse bienes, derechos o servicios: el modo de retribuir en especie puede consistir en permitir que el trabajador disfrute de una vivienda gratuita; en que se le suministre energía a cargo de la empresa; o en que ésta efectúe aportaciones a un plan de pensiones que le dará derecho a una prestación futura.”

La gran mayoría de la literatura sobre pensiones privadas asume que todos los trabajadores descuentan sus beneficios futuros al tipo de interés del mercado. Esta caracterización es quizás adecuada para aquellos trabajadores que, a partir de ahora, se denominarán “low discounters” -aquellos que valoran de igual manera el consumo presente y el futuro, aparte, obviamente, del normal descuento que sufre el dinero como resultado del paso del tiempo-. Pero no para los “high discounters”, individuos caracterizados por presentar una preferencia absoluta por el salario presente, que les lleva a descontar el valor futuro de la cuantía de la pensión de manera tal que acaban por depreciar su valor.

En torno a este planteamiento es aconsejable establecer a priori una serie de conceptos:

- a) El papel primordial de las “tasas de descuento”, parámetro subjetivo que cuantifica el valor que los trabajadores adjudican a la retribución diferida y, por tanto, futura en relación con el salario inmediato.
- b) El concepto de “pérdida del capital-pensión”, definido como la diferencia entre el montante resultante de permanecer en la empresa hasta el momento de la jubilación y el obtenido hasta el momento en que el empleado abandona anticipadamente la empresa y, por tanto, interrumpe las sucesivas aportaciones al sistema de previsión.
- c) “Low discounters“, son aquellos trabajadores que utilizan en su valoración subjetiva una tasa de descuento igual al tipo de interés real del mercado ( $r=0$ ).



d) “High discounters“, aquellos otros trabajadores cuyas tasas de descuento son substancialmente elevadas y, por tanto, mayores o iguales que cero ( $r \geq 0$ ).

e) Las tasas de descuento de los trabajadores no son directamente observables ni medibles por la empresa por lo que los modelos de tasas de descuento deben basarse en evidencias indirectas como por ejemplo la relación entre las tasas internas de descuento y la conducta del trabajador en el puesto de trabajo.

La proposición que distingue a los trabajadores entre altamente previsores (low discounters) y escasamente previsores (high discounters) tiene una serie de claras implicaciones sobre la composición de la plantilla, y, por tanto, sobre la productividad de la empresa:

- La incorporación de un plan de previsión en la oferta económica de la empresa a posibles candidatos debería atraer a los trabajadores considerados como previsores, ya que éstos valoran de forma positiva los beneficios del salario diferido del paquete retributivo ofertado frente a los trabajadores con baja preferencia por la previsión que asignan un menor valor a la futura pensión.
- En el caso que un high discounter se incorpore inadvertidamente a la compañía, el sistema privado de previsión de la empresa puede ayudar a alinear la remuneración del mismo y su productividad a través de las tasas de descuento, que al ser significativamente altas no asignarán, de ese modo, valor alguno al modelo de aportaciones del sistema de previsión.

A continuación se explora la línea argumental complementaria antes referida que presume que los high y los low discounters se diferencian, no sólo en el modo en que cada uno de ellos valora los sistemas de previsión, sino también en su conducta en el puesto de trabajo y que condiciona, por tanto, la manera en que afrontan sus responsabilidades y desarrollo en el mismo.



Se considera, pues, la hipótesis que establece que los empleados poco previsores son más costosos y menos productivos para la empresa que los previsores por las siguientes razones:

- a) Los primeros, (high discounters) imponen a la organización un coste mayor por sus mayores posibilidades de abandonar la empresa.
- b) Además, tienden a ignorar las implicaciones futuras de su trabajo diario ya que buscan beneficios a más corto plazo, independientemente del coste que esto pueda provocar a medio-largo.
- c) Por último, vinculan un valor menor a las promociones futuras que resultan del buen desempeño de su labor habitual (en sentido contrario, no valoran de igual manera que los low discounters, las posibles amonestaciones que se les atribuya por un bajo rendimiento).

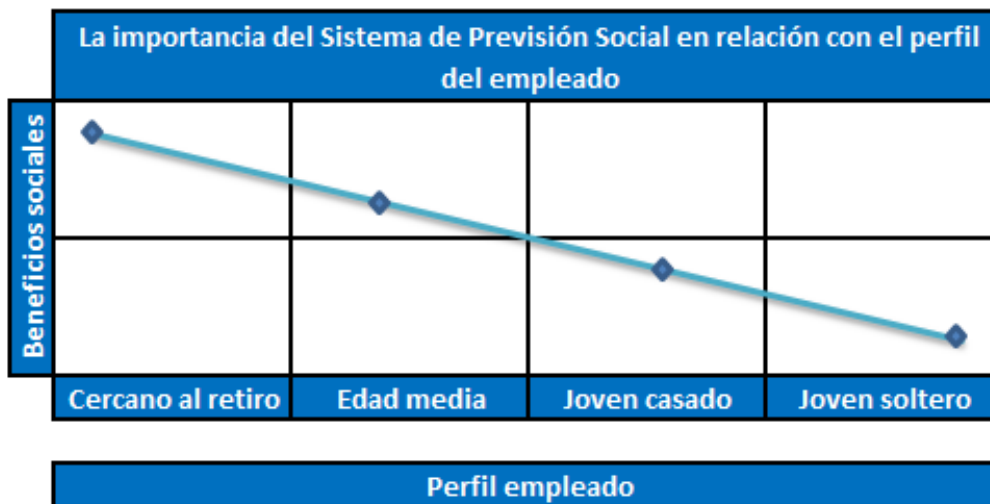
En definitiva, si los empleados con altas tasas de descuento son trabajadores peor cualificados que aquellos con mayor preferencia por la previsión futura, el rol de las pensiones toma un significado de especial importancia para la empresa: la existencia de diferencias en las cualificaciones de los empleados asigna a las pensiones un valor de filtro de los mismos en función de las características de la mano de obra deseable.





## 4.2 La importancia del sistema privado de pensiones en la plantilla

El papel que juega un plan de previsión a la hora de alcanzar el objetivo deseado por la empresa es de suma importancia, dependiendo su eficiencia final de cuál sea el perfil personal y profesional del empleado.



Fuente: Área de Beneficios, Towers Perrin, Mayo 1997

Gráfico 6

Este es el esquema más habitual que muestra la relación entre el tipo de trabajador que la empresa mantiene en plantilla y su grado de interés por los sistemas de beneficios sociales de la misma. A medida que el trabajador se encuentra más cerca de la edad de retiro, mayor será el interés que muestre por el sistema de pensiones de la empresa.

Sin embargo, es evidente que otros factores influyen a la hora de valorar el sistema de pensiones de la empresa. Así, la probabilidad de encontrar un trabajo mejor remunerado y la propia magnitud del incremento salarial considerado en el nuevo trabajo son algunos de los aspectos que más pueden influir en la conducta de los trabajadores.

Existe un porcentaje de trabajadores que sacrificarían una parte de su compensación total, salario mensual, a cambio de ser cubiertos, a lo largo de su vida laboral por un sistema empresarial de previsión. Recuérdese que con el sistema de pensiones, se garantiza al individuo una cierta seguridad económica en el momento de abandonar la actividad laboral.



Además, se trata de un “contrato implícito” entre el trabajador y la empresa que oferta el sistema de pensiones, de tal manera, que el primero considera de forma global el paquete de salario y beneficios de pensión que espera obtener a lo largo de su vida laboral. El resultado de este contrato se observa en la fuerte relación creada entre ambos y que, en definitiva, va a limitar la salida del empleado antes del final de su carrera laboral.

En realidad, su permanencia en la empresa dependerá de que el sistema de pensiones cubra el coste inherente que conlleva una menor movilidad laboral y que a su vez maximice su función de utilidad.

La mayoría de los trabajadores cubiertos por contratos de salario diferido reciben, en definitiva, una compensación total que excede, en cualquier caso, sus mejores alternativas fuera de la empresa. Bajo estas condiciones de la oferta de trabajo, los trabajadores con mayor preferencia a perder su libertad laboral trabajarán para empresas que oferten contratos de salario diferido, mientras que aquellos otros con expectativas creadas de cambio preferirán hacerlo en compañías que sólo oferten salario inmediato.

Asimismo, los sistemas de previsión son una herramienta adecuada y flexible que permiten vincular, de una manera nítida, salarios globales más elevados a los empleados mejor preparados y más productivos, motivando a los mejores trabajadores a quedarse en la compañía y posibilitando que aquellos que no encajan en el desarrollo de la misma busquen una salida en el mercado.

#### **4.3 Sistemas privados de previsión. Reguladores de las bajas por jubilación de los trabajadores**

No menos importante que tener éxito en la atracción y mantenimiento de la plantilla óptima, es lograr que las bajas por jubilación se produzcan de la forma deseada, tanto para la empresa como para el trabajador, sin tener que asumir por un lado los elevados costes de rejuvenecimiento de la plantilla y tratando a su vez de evitar cualquier tipo de connotación traumática que, en general, este tipo de situaciones puede conllevar.



Una de las misiones principales de un plan de previsión empresarial consiste en garantizar al empleado en cuestión, una cierta seguridad económica cuando llegue el momento de abandonar la actividad laboral, de forma que mientras dure ésta, puedan centrarse en sus quehaceres profesionales de forma plena.

Más concretamente, las ventajas que implica la introducción de un programa de retiro a la hora de prever la jubilación de la plantilla son varias:

Permite planificar ordenadamente la jubilación de la misma. Se consigue de este modo establecer un calendario consensuado y organizado de jubilaciones entre empresa y trabajadores, lo que indudablemente ayudará a evitar cualquier tipo de confrontación y divergencia entre ambos. Debe destacarse que su papel queda aquí referido exclusivamente a “planificar ordenadamente”, en ningún caso “adelantar” el retiro de los trabajadores, confusión que puede derivarse de la reciente tendencia a expulsarlos del mercado de trabajo a una edad cada vez más temprana.

Ayuda a gestionar anticipadamente las correspondientes sustituciones. Así permite coordinar la entrada y salida de trabajadores en plantilla, de tal manera que las sustituciones sean planificadas en los plazos correctos.

Desde un punto de vista económico, se habrá repartido el coste del retiro a lo largo de la vida laboral de los empleados.

Al empleado se le confiere una mayor percepción de seguridad en sus perspectivas económicas posteriores al hecho de la jubilación. Se puede observar una importante correlación entre pensión privada y percepción de seguridad económica frente a la jubilación, no observable en aquellos trabajadores sin opción de salario diferido. Además, y según la propia función de utilidad de cada empleado, éste podrá ir destinando, a medida que se acerque a la edad de jubilación, una mayor parte de su retribución total a salario diferido, con el correspondiente ahorro fiscal que esto conlleva.



## 5. Comparaciones dependiendo del domicilio fiscal del Promotor

En éste último apartado antes de las conclusiones finales, se realizará una comparación sobre el ahorro fiscal generado para cuatro trabajadores <sup>(3)</sup> diferentes de la empresa BARKEX con el fin de que ésta pueda observar las diferencias que existen a la hora de tributar dependiendo de su domicilio fiscal. En este caso se compararán los tres Territorios Históricos y Madrid como representante del conjunto del Estado, ya que como se ha mencionado anteriormente sigue un régimen tributario común diferente a Bizkaia, Araba y Gipuzkoa.

Ahorro fiscal generado									
Partícipe nº48		Promotor		Ahorro fiscal		IS	IRPF		
Edad	46	Aportación	1.867,58 €	Promotor	Partícipe				
Género	Hombre			Bizkaia	522,92 €	747,03 €	28%	40%	
Salario	49.965,22 €			Gipuzkoa	522,92 €	747,03 €			
Aportación	- €			Araba	522,92 €	747,03 €			
				Madrid	560,27 €	747,03 €			
Partícipe nº155		Promotor		Ahorro fiscal		IS	IRPF		
Edad	60	Aportación	8.350,44 €	Promotor	Partícipe				
Género	Hombre			Bizkaia	2.338,12 €	3.841,20 €	28%	46%	
Salario	96.130,77 €			Gipuzkoa	2.338,12 €	3.841,20 €			
Aportación	- €			Araba	2.240,00 €	3.680,00 €			
				Madrid	2.505,13 €	3.924,71 €			
Partícipe hipotético		Promotor		Ahorro fiscal		IS	IRPF		
Edad	62	Aportación	12.779,47 €	Promotor	Partícipe				
Género	Hombre			Bizkaia	3.578,25 €	6.006,35 €	28%	47%	
Salario	125.254,30 €			Gipuzkoa	3.360,00 €	5.640,00 €			
Aportación	- €			Araba	2.240,00 €	3.760,00 €			
				Madrid	3.750,00 €	6.125,00 €			
Partícipe hipotético		Promotor		Ahorro fiscal		IS	IRPF		
Edad	65	Aportación		Promotor	Partícipe				
Género				Bizkaia					
Salario				Gipuzkoa					
Aportación				Araba					
				Madrid					

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6

<sup>(3)</sup>Siendo dos de los cuatro que se comparan, trabajadores hipotéticos para realizar un análisis más detallado sobre diferencias que existen dependiendo de la edad y el salario del partícipe.



La tabla anterior se encuentra ampliada en el Anexo 2, donde se establecen y se aplican los diferentes límites ya explicados previamente para cada territorio dependiendo de la edad, del domicilio fiscal, ya sea la aportación realizada por el promotor, por el partícipe o por ambos.

Podemos llegar a la conclusión observado la Tabla 7, de que el mayor ahorro fiscal se generaría en caso de que el domicilio fiscal de BARKEX fuera Madrid, sin embargo esta conclusión no es del todo acertada, ya que esto se debe simplemente a que el tipo impositivo tanto para el Impuesto de Sociedades como para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas es mayor en el caso de Madrid. Esto genera un ahorro fiscal mayor pero a su vez el pago de impuestos a lo largo del año es mayor por lo que no sería de interés para BARKEX cambiar su domicilio fiscal a Madrid.

Una vez descartada Madrid como opción, analizamos colectivamente los tres Territorios en los que se aprecia una notable diferencia a medida que aumenta el nivel de renta del trabajador, ya que en éste caso la aportación está sujeta a la prestación que se ha definido, que a su vez viene determinada por el salario del trabajador a la edad de jubilación.

Bizkaia, donde se encuentra BARKEX y donde tributa el colectivo de trabajadores, sería el Territorio idóneo ya que el ahorro fiscal que se genera es mayor, y éste se incrementa si aumenta el nivel de renta del partícipe. A diferencia del caso anterior de Madrid, ésta diferencia no se debe a que los tipos impositivos sean mayores, ya que son comunes dentro del País Vasco, se debe únicamente a que los límites son diferentes y en este caso permiten una mayor deducción por aportaciones a la EPSV. Estas diferencias se pueden apreciar perfectamente en el caso del trabajador hipotético de 62 años, con un salario de 125.254,30 €, para el cual BARKEX realiza una aportación de 12.779,47 €.

Si el domicilio fiscal fuera Araba el ahorro fiscal sería de 2.240 € para el promotor y de 3.760 € para el partícipe, sin embargo si el domicilio fiscal fuera Bizkaia ambos se verían claramente beneficiados alcanzado un ahorro fiscal de 3.578,25€ y 6.006,35 € respectivamente.



## 6. Conclusiones

Una vez estudiados todos los aspectos determinantes de la composición de la plantilla de BARKEX, como han sido la edad, el género y el salario medio del trabajador y del análisis de las deducciones fiscales para los partícipes y la empresa de manera individual y conjunta respectivamente, se llega a la conclusión de que la constitución de la Entidad de Previsión Social Voluntaria de Empleo significaría un gran cambio a mejor dentro de la empresa.

BARKEX podrá deducirse el total de las cuotas que aportara a favor del partícipe en la base imponible del Impuesto de Sociedades, además del 10% de estas aportaciones en la cuota íntegra. Si bien es verdad que supondrá un incremento del coste salarial, aunque una vez realizados los ajustes fiscales correspondientes, las aportaciones para el conjunto de la plantilla solo supondrán un 3,091% de la masa salarial total.

El aumento del coste salarial, aunque moderado, podría resultar para la empresa un gasto prescindible. Pero rechazar este plan supondría para la empresa renunciar a la posibilidad de mejorar las condiciones laborales de sus empleados y ofrecerles un complemento laboral de alto valor social, garantizarles mayor seguridad y reforzar tanto su compromiso como su lealtad con la empresa. Como se ha comentado anteriormente un gran porcentaje de la plantilla se encuentra entre los 40 y 50 años, una etapa de la vida en la que el concepto de previsión adquiere una mayor importancia. De todos ellos, una gran parte sacrificaría un porcentaje de su compensación total, salario mensual, a cambio de ser cubiertos, a lo largo de su vida laboral por un sistema empresarial de previsión. De esta manera el individuo se garantiza una cierta seguridad económica en el momento de abandonar la actividad laboral.

Esta mayor lealtad del empleado supone para la empresa un incremento futuro implícito de sus beneficios. Para reforzar esta idea se cita al famoso estratega de negocios Fred Reichheld: “Sin unos empleados leales es imposible mantener una base de clientes leales”.



Como vemos el principal objetivo de la EPSV para BARKEX es el de velar por los intereses del principal activo de la empresa: el capital humano. Además, para los trabajadores también presenta una ventaja fiscal ya que las aportaciones realizadas para el plan de pensiones serán deducibles en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Podemos pensar que solo se trata de un diferimiento del IRPF que se tendrá que pagar al percibir la prestación una vez jubilado, sin embargo, al ser los ingresos menores a la jubilación, el tipo marginal a aplicar sobre dichos ingresos será menor.

BARKEX debe de tener en cuenta de que la elevada edad media del conjunto de sus trabajadores implica que poco a poco se irán produciendo bajas por jubilación, por lo que la implantación de la EPSV es esencial para lograr que éstas bajas se produzcan de la forma deseada, tanto para la empresa como para el trabajador, sin tener que asumir por un lado los elevados costes de rejuvenecimiento de la plantilla y tratando a su vez de evitar cualquier tipo de connotación traumática que, en general, este tipo de situaciones puede conllevar.

Sobre la idea de trasladar el domicilio fiscal de BARKEX a otro Territorio Histórico o en su defecto a otra zona del Estado, hay que hacer referencia a que en este caso Bizkaia, donde se encuentra BARKEX, supone la mejor opción ya que la diferencia entre límites permite unas deducciones mayores para ambas partes. Sin embargo se ha de puntualizar que fuera del País Vasco las deducciones son algo superiores, ello se debe a que los tipos impositivos empleados son también superiores, lo que implicaría un aumento en el pago anual de impuestos, así como de las deducciones, por lo que no sería rentable.

En definitiva, la implantación de la EPSV abarca múltiples ventajas. Primero, para la empresa, consiguiendo un ahorro fiscal y unos trabajadores más motivados y leales y segundo, para los trabajadores, que verán como su futuro estará garantizado gracias al complemento que les proporcionará éste plan.



## 7. Bibliografía

- Álvarez García, Santiago y Aparicio Pérez, Antonio (2010). *“Un análisis de la fiscalidad de los sistemas de previsión social”*. Universidad de Oviedo.
- Andía Ortiz, Alfonso. *“Las entidades de previsión social en el nuevo impuesto sobre la renta de las personas físicas”*.
- BBVA, Aula de formación (2012). *“Fiscalidad en los Planes de Pensiones”*.
- Blanco Ibarra, Felipe (1991). “La contabilidad de las aportaciones a los planes de pensiones”. *Revista Partida Doble*. Editorial Ciss Praxis.
- Carvajal Molina P., Gallego Losada R., Garrido Abia R. y Tolmos Rodríguez-Piñeiro P. *“El impacto del sistema de pensiones de la empresa en la composición de la plantilla”*. Universidad Rey Juan Carlos.
- De la Peña Esteban, J. Iñaki (2000). *“Planes de Previsión Social”*. Editorial Pirámide.
- Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (2006). *“Diagnóstico y plan de previsión social complementaria en Euskadi”*.
- Groupama Seguros. *“Manual Fiscal de Planes de Pensiones”*.
- L. Gustman, Alan, S. Mitchell, Olivia y L. Stenmeier Thomas (1993). *“The role of Pensions in labor market”*.
- Moreno Rojas, José y Rodríguez Rodríguez, Pedro (1989). *“Aspectos Contables de los Planes de Pensiones”*.
- Peláez Feroso, Francisco José y García González, Ana (2006). *“Análisis de un plan de pensiones de empleo según diferentes métodos actuariales de costes”*. Universidad de Valladolid.
- Peláez Feroso, Francisco José y García González, Ana (2003). *“Valoración actuarial de un Plan de Pensiones según los métodos individual y agregado de la edad normal de entrada”*. Universidad de Valladolid.
- Valero, Diego y Dudet, Fernando (1992). “Planes de Pensiones y marco contable”. *Revista Actuarios*.





Último acceso a día 23 de Junio de 2014:

- Inverco, “*Características generales de los Planes y Fondos de Pensiones*”  
<http://goo.gl/oJvVL8>
- Federación de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi.  
<http://goo.gl/QZ09wW>
- Abanfin.com, “*Aportaciones a sistemas de previsión social*” <http://goo.gl/TMzwSb>
- Afi Guías, “*Guía de la fiscalidad de los productos financieros: Planes de Pensiones*”. <http://goo.gl/IJh6Ng>
- BBVA, “*Fiscalidad de las EPSV*”. <http://goo.gl/B7QJyO>
- Nogueira y Araujo, “*Tributación de las aportaciones a planes de pensiones efectuadas por las empresas a sus trabajadores*”. <http://goo.gl/Z9Zk0L>
- Eustat, Instituto Vasco de Estadística, <http://goo.gl/GtqWDF>

Legislación empleada:

- Directiva del consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Ley 5/2012, de 23 de febrero, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria.
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.
- Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias.
- Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.
- Norma Foral 13/2013, de 5 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Norma Foral 11/2013, de 5 de diciembre, del Impuesto Sobre Sociedades.



## 8. Anexos

### Anexo 1

N° Referencia	Sexo	Fecha nacimiento	Estado civil	Fecha nacimiento conyuge	Fecha contrato fijo	Edad	salario actual	salario a los 65 años	Cuota Anual
1	H	12/12/1965	C	25/08/1966	10/05/1991	47	50.367,49	82.799,24	2.785,04
2	H	28/04/1959	C	23/02/1960	30/11/1983	54	51.266,80	69.464,12	4.039,77
10	H	10/10/1957	C	15/11/1958	16/01/1983	55	46.620,33	61.447,82	3.883,71
13	H	04/08/1964	C	18/07/1965	30/04/1989	48	51.102,08	81.718,72	2.968,96
15	H	10/02/1960	V	18/07/1960	30/04/1985	53	45.941,25	63.991,19	3.432,09
18	H	10/01/1960	C	03/02/1961	25/03/1985	53	51.660,56	71.957,57	3.859,36
23	H	02/08/1962	C	26/01/1963	15/11/1986	50	88.886,86	134.503,72	5.701,84
31	H	07/11/1964	X	01/12/1965	10/11/1989	48	44.569,40	71.272,12	2.589,42
41	H	12/11/1964	C	03/06/1966	23/04/1990	48	45.523,68	72.798,15	2.644,86
46	H	21/08/1971	C	01/07/1972	04/10/1995	41	44.081,17	85.523,97	1.779,56
57	H	02/01/1967	C	17/09/1967	23/04/1992	46	47.374,82	80.060,22	2.492,74
60	H	21/12/1967	C	05/05/1969	15/10/1992	45	43.715,88	75.945,41	2.188,28
83	H	18/08/1966	C	12/01/1967	23/04/1991	46	50.981,66	86.155,54	2.682,52
85	H	11/06/1959	C	11/02/1960	16/11/1983	54	45.934,85	62.239,56	3.619,61
87	H	11/06/1970	C	07/11/1970	08/06/1995	43	44.334,96	81.394,45	1.989,61
88	H	04/08/1965	C	08/06/1966	12/02/1990	47	50.198,16	82.520,87	2.775,67
92	H	09/09/1967	D	18/07/1968	23/04/1993	45	44.633,91	77.540,25	2.234,23
94	H	11/08/1966	S	18/07/1966	12/02/1991	46	45.050,18	76.131,73	2.370,42
126	H	01/05/1967	C	08/12/1967	09/01/1992	46	44.011,93	74.377,16	2.315,79
134	H	18/05/1963	C	21/03/1964	11/11/1987	50	44.652,55	67.568,30	2.864,34
144	H	14/01/1958	C	01/06/1959	15/11/1982	55	61.743,06	81.380,30	5.143,51
145	H	08/07/1965	D	18/07/1965	29/12/1989	47	55.981,96	92.028,89	3.095,49
157	H	21/09/1956	C	17/06/1958	08/07/1982	56	45.958,62	58.925,74	4.060,37
160	H	23/02/1962	C	05/10/1962	10/11/1986	51	45.427,92	66.869,25	3.063,42
180	H	13/08/1969	C	19/06/1970	07/05/1994	43	44.090,20	80.945,11	1.986,94
182	H	24/01/1965	C	15/10/1965	18/09/1989	48	44.990,28	71.945,17	2.613,87
185	H	23/09/1964	X	18/07/1965	07/12/1989	48	44.617,02	71.348,28	2.592,18
186	H	02/08/1961	S	18/07/1961	18/08/1986	51	67.860,00	99.888,96	4.576,12
187	H	31/12/1969	U	02/01/1971	18/08/1995	43	45.930,27	84.323,28	2.052,54
189	H	15/11/1967	C	23/11/1968	01/12/1992	45	44.964,32	78.114,26	2.250,77
196	H	04/01/1970	C	18/01/1971	03/03/1995	43	44.552,65	81.794,11	1.999,38
249	H	26/11/1972	C	28/01/1974	03/03/1998	40	45.055,51	89.861,94	1.714,59
3	V	08/02/1957	C	21/09/1957	29/01/1982	56	73.700,90	94.495,43	4.668,68
4	V	13/08/1957	C	06/05/1958	19/06/1982	55	55.705,01	73.421,87	3.323,52
5	V	29/06/1954	C	18/02/1955	02/01/1979	59	96.832,88	114.282,97	7.625,86
6	V	20/01/1954	X	18/07/1954	19/03/1979	59	84.481,93	99.706,28	6.653,19
7	V	30/03/1959	C	04/04/1960	06/03/1984	54	55.900,88	75.743,07	3.151,63
8	V	21/08/1953	C	11/05/1954	04/08/1978	59	92.363,87	109.008,62	7.273,92
9	V	22/09/1959	C	09/06/1961	24/02/1985	53	84.087,52	117.124,82	4.490,12
11	V	15/11/1960	C	02/05/1962	08/08/1986	52	62.554,25	89.570,97	3.168,68
12	V	26/03/1955	C	19/07/1955	07/12/1979	58	103.917,76	126.078,66	7.541,30
14	V	17/04/1951	C	17/11/1951	21/05/1976	62	102.689,56	111.559,26	11.910,25
16	V	15/01/1954	D	18/07/1954	05/08/1979	59	83.935,69	99.061,60	6.610,17
17	V	19/12/1957	D	18/07/1958	09/05/1983	55	62.276,12	82.082,91	3.715,57
19	V	17/02/1955	V	18/07/1955	11/07/1980	58	110.737,85	134.353,16	8.036,23
20	V	22/02/1957	C	21/02/1958	21/04/1982	56	79.135,91	101.463,92	5.012,96
21	V	10/01/1956	C	18/12/1956	20/11/1980	57	61.934,31	77.246,03	4.185,12
22	V	25/04/1964	C	20/11/1964	21/11/1988	49	50.429,01	78.445,91	2.191,69
24	V	21/03/1962	C	07/02/1963	11/01/1987	51	63.402,64	93.327,78	3.049,93
25	V	27/04/1966	C	06/01/1967	10/06/1991	47	65.050,48	106.936,65	2.556,78
26	V	10/07/1965	C	06/07/1966	09/03/1990	47	69.954,17	114.997,84	2.749,52
27	V	08/06/1963	C	12/05/1964	09/11/1987	50	44.521,40	67.369,84	2.035,24
28	V	22/08/1963	C	30/07/1963	06/12/1987	49	52.404,43	81.518,81	2.277,54
29	V	10/02/1958	C	09/01/1959	26/10/1982	55	61.950,11	81.653,20	3.696,12
30	V	28/11/1957	C	03/06/1959	15/12/1982	55	57.157,15	75.335,85	3.410,15
32	V	04/03/1967	X	28/04/1968	04/12/1991	46	52.068,64	87.992,45	1.946,20



N° Referencia	Sexo	Fecha nacimiento	Estado civil	Fecha nacimiento conyuge	Fecha contrato fijo	Edad	sxa salario actual	s65 salario a los 65 años	Cuota Anual
33	V	26/07/1966	C	18/07/1967	08/11/1990	46	51.364,81	86.803,03	1.919,89
34	V	02/09/1965	S	18/07/1966	10/06/1991	47	60.739,04	99.849,06	2.387,32
35	V	19/09/1968	C	27/08/1969	10/06/1994	44	75.506,22	134.846,02	2.539,72
36	V	10/07/1961	C	09/07/1962	30/03/1986	51	53.560,93	78.840,93	2.576,50
37	V	17/12/1966	S	18/07/1967	10/06/1992	46	60.971,60	103.037,85	2.278,97
38	V	10/07/1967	C	26/05/1968	10/06/1992	45	58.892,53	102.311,04	2.092,98
39	V	28/01/1957	C	29/07/1957	23/04/1982	56	50.981,66	65.366,02	3.229,50
40	V	18/10/1956	C	18/12/1957	16/07/1982	56	56.201,73	72.058,91	3.560,17
42	V	17/12/1958	C	06/12/1959	21/04/1984	54	84.087,02	113.933,97	4.740,73
43	V	17/07/1965	C	09/10/1965	09/03/1990	47	69.219,70	113.790,43	2.720,65
44	V	11/07/1970	C	31/08/1970	08/01/1995	42	50.241,23	94.820,43	1.519,90
45	V	15/02/1961	C	14/08/1961	12/10/1985	52	64.113,35	91.803,44	3.247,66
47	V	25/10/1960	C	20/02/1962	09/03/1986	52	67.559,66	96.738,19	3.422,23
<b>48</b>	<b>V</b>	<b>03/06/1967</b>	<b>C</b>	<b>10/08/1967</b>	<b>25/04/1992</b>	<b>46</b>	<b>49.965,22</b>	<b>84.437,81</b>	<b>1.867,58</b>
49	V	14/07/1965	C	11/02/1966	10/06/1990	47	54.245,81	89.174,82	2.132,11
50	V	21/06/1960	C	30/09/1960	05/08/1985	53	53.193,44	74.092,70	2.840,43
51	V	24/04/1958	V	18/07/1958	24/04/1983	55	51.789,10	68.260,51	3.089,88
52	V	22/10/1964	C	10/04/1966	09/11/1989	48	75.755,16	121.142,12	3.130,87
53	V	19/02/1961	C	19/12/1961	09/02/1986	52	62.083,75	88.897,28	3.144,85
54	V	19/06/1968	C	10/03/1969	10/06/1993	45	54.319,19	94.366,01	1.930,45
55	V	23/09/1965	C	21/12/1966	08/06/1991	47	45.762,35	75.228,85	1.798,67
56	V	19/07/1961	C	04/09/1961	26/10/1985	51	58.435,48	86.016,19	2.810,99
58	V	20/05/1957	C	16/02/1958	03/05/1982	56	51.798,82	66.413,73	3.281,26
59	V	10/11/1958	C	29/07/1959	15/01/1984	54	53.606,95	72.634,90	3.022,30
61	V	12/05/1966	C	25/04/1967	09/03/1991	47	69.954,17	114.997,84	2.749,52
62	V	01/01/1967	C	06/03/1968	08/06/1992	46	48.846,77	82.547,71	1.825,77
63	V	18/09/1955	C	14/11/1956	08/04/1981	57	51.330,74	64.021,00	3.468,60
64	V	29/10/1957	C	15/12/1958	26/10/1982	55	61.950,11	81.653,20	3.696,12
65	V	05/11/1961	C	21/08/1962	19/03/1987	51	72.827,60	107.201,18	3.503,31
66	V	27/12/1952	C	05/04/1954	16/11/1977	60	62.017,47	71.199,94	5.387,17
67	V	25/01/1954	C	24/07/1954	11/03/1979	59	94.086,02	111.041,11	7.409,54
68	V	17/08/1968	C	13/08/1968	10/06/1993	44	54.245,81	96.877,20	1.832,58
69	V	11/08/1969	C	21/03/1970	10/06/1994	43	69.778,48	128.106,15	2.230,79
70	V	18/09/1963	C	11/11/1964	12/09/1988	49	82.572,59	128.447,53	3.588,68
71	V	23/03/1957	X	18/07/1957	26/10/1981	56	56.507,52	72.450,98	3.579,54
72	V	12/08/1957	C	18/01/1958	06/03/1982	55	51.147,41	67.414,72	3.051,60
73	V	18/08/1967	C	05/04/1968	10/06/1992	45	58.892,53	102.311,04	2.092,98
74	V	20/10/1965	C	18/11/1966	06/08/1991	47	48.688,46	80.039,08	1.913,68
75	V	13/09/1957	C	30/05/1959	11/02/1983	55	86.842,02	114.461,92	5.181,24
76	V	09/02/1967	C	20/04/1968	09/11/1991	46	44.435,49	75.092,94	1.660,89
77	V	07/06/1956	C	15/01/1957	03/07/1981	57	67.077,57	83.660,85	4.532,67
78	V	07/01/1965	C	14/12/1965	10/02/1990	48	48.782,06	78.008,71	2.016,11
79	V	08/01/1962	C	07/10/1962	13/06/1987	51	56.771,63	83.567,03	2.730,95
80	V	02/09/1969	C	03/11/1970	10/06/1995	43	60.620,95	111.293,88	1.929,92
81	V	24/12/1966	C	17/12/1967	10/06/1992	46	60.620,95	102.445,28	2.265,86
82	V	01/03/1956	C	18/09/1956	05/11/1980	57	51.836,08	64.651,27	3.502,75
84	V	06/08/1957	C	06/06/1958	09/06/1982	55	61.966,48	81.674,78	3.697,09
86	V	11/02/1968	C	04/03/1969	10/06/1993	45	61.677,53	107.149,28	2.191,96
89	V	27/06/1952	C	10/05/1953	12/04/1977	61	83.888,27	93.685,79	8.242,07
90	V	24/05/1964	C	26/11/1964	09/03/1989	49	69.954,17	108.818,68	3.040,27
91	V	12/02/1957	C	05/03/1958	06/03/1982	56	61.982,85	79.471,17	3.926,38
93	V	04/01/1963	C	23/08/1963	09/03/1988	50	65.646,67	99.336,63	3.000,96
95	V	04/08/1963	C	12/09/1963	09/03/1988	49	69.954,17	108.818,68	3.040,27
96	V	27/01/1965	C	25/01/1966	19/03/1990	48	69.954,17	111.865,60	2.891,12
97	V	01/07/1965	C	29/03/1966	04/07/1990	48	44.398,96	70.999,57	1.834,96
98	V	03/07/1967	S	18/07/1967	05/05/1992	46	44.772,22	75.661,99	1.673,48
99	V	13/08/1966	C	21/03/1967	04/07/1991	46	72.200,98	122.014,73	2.698,70
100	V	25/07/1967	C	30/06/1968	04/07/1992	45	56.722,86	98.541,78	2.015,88



N° Referencia	Sexo	Fecha nacimiento	Estado civil	Fecha nacimiento conyuge	Fecha contrato fijo	Edad	salario actual	salario a los 65 años	Cuota Anual
101	V	05/11/1966	C	03/08/1967	19/07/1992	46	54.172,81	91.548,35	2.024,85
102	V	27/10/1963	C	29/06/1965	04/07/1989	49	49.917,62	77.650,39	2.169,47
103	V	22/07/1966	S	18/07/1966	05/05/1991	46	43.404,94	73.351,39	1.622,37
104	V	06/01/1967	C	21/06/1968	04/07/1992	46	54.172,81	91.548,35	2.024,85
105	V	25/06/1969	C	09/06/1970	30/05/1994	44	56.722,86	101.300,95	1.907,93
106	V	13/12/1967	C	12/10/1968	04/07/1993	45	54.172,81	94.111,70	1.916,50
107	V	05/12/1968	C	12/05/1970	15/05/1994	44	44.794,90	79.998,89	1.506,72
108	V	17/06/1969	C	07/08/1969	08/08/1994	44	60.531,40	108.102,59	2.027,14
109	V	04/05/1968	C	21/07/1968	19/07/1993	45	67.731,50	117.666,54	2.396,17
110	V	29/04/1970	C	14/10/1970	05/05/1995	43	43.836,96	80.480,18	1.395,59
111	V	13/04/1967	X	08/02/1968	12/09/1991	46	47.342,17	80.005,03	1.769,54
112	V	26/02/1965	C	01/02/1966	09/01/1990	48	60.486,61	96.725,77	2.499,84
113	V	16/08/1969	C	26/12/1969	04/07/1994	43	56.722,86	104.137,37	1.805,82
114	V	15/02/1970	C	02/06/1971	05/05/1995	43	45.801,30	84.086,50	1.458,12
115	V	03/04/1967	C	09/04/1968	22/12/1991	46	73.304,71	123.879,97	2.739,95
116	V	02/01/1964	C	05/07/1965	01/12/1988	49	61.070,32	94.999,22	2.654,17
117	V	25/06/1963	C	28/01/1964	23/08/1988	50	61.024,23	92.341,95	2.789,65
118	V	26/01/1969	C	10/04/1970	04/07/1994	44	56.722,86	101.300,95	1.899,60
119	V	11/03/1968	C	23/02/1969	05/05/1993	45	45.801,30	79.568,30	1.627,73
120	V	03/03/1962	C	27/07/1962	23/08/1987	51	64.858,08	95.470,17	3.119,94
121	V	13/12/1966	C	28/05/1968	04/07/1992	46	58.847,91	99.448,96	2.199,59
122	V	18/02/1963	C	29/05/1964	19/08/1988	50	49.980,27	75.630,22	2.284,79
123	V	23/08/1956	X	18/07/1956	20/04/1981	56	51.441,55	65.955,66	3.258,63
124	V	06/04/1960	C	23/05/1961	10/11/1984	53	47.792,47	66.569,74	2.552,03
125	V	02/10/1959	C	12/01/1961	11/02/1985	53	62.505,08	87.062,82	3.337,66
127	V	15/09/1955	C	10/10/1956	10/11/1980	57	49.850,63	62.174,97	3.368,58
128	V	24/02/1967	C	08/10/1967	11/11/1991	46	51.265,07	86.634,47	1.916,16
129	V	03/06/1957	C	26/07/1957	10/11/1981	56	43.339,77	55.567,99	2.745,41
130	V	11/11/1956	C	02/10/1957	10/11/1981	56	49.850,63	63.915,87	3.157,85
131	V	01/10/1957	C	11/07/1959	07/12/1982	55	52.558,49	69.274,60	3.135,79
132	V	23/09/1961	C	14/04/1963	10/11/1986	51	49.850,63	73.379,42	2.398,02
133	V	30/05/1956	C	08/11/1956	10/11/1980	57	48.300,78	60.241,95	3.263,85
135	V	20/12/1959	D	18/07/1960	10/11/1984	53	51.406,74	71.604,02	2.745,03
136	V	06/10/1963	C	07/04/1965	10/11/1988	49	49.850,63	77.546,20	2.166,55
137	V	07/01/1961	C	04/04/1962	10/10/1985	52	54.524,83	78.073,71	2.761,95
138	V	21/12/1956	C	06/01/1958	21/04/1982	56	90.019,73	115.418,58	5.702,41
139	V	04/04/1968	C	09/01/1969	06/08/1993	45	48.589,58	84.412,25	1.718,98
140	V	14/01/1969	C	03/05/1970	11/01/1994	44	51.669,45	92.276,10	1.737,95
141	V	09/12/1967	C	01/01/1969	09/08/1993	45	63.365,68	110.082,01	2.241,72
142	V	29/10/1969	C	29/07/1970	25/02/1995	43	43.194,13	79.300,01	1.375,12
143	V	19/07/1961	C	07/09/1961	14/11/1985	51	61.604,02	90.680,24	2.963,41
146	V	31/08/1965	C	10/04/1966	25/02/1990	47	43.091,97	70.839,00	1.693,71
147	V	20/12/1962	C	11/03/1964	23/03/1988	50	48.159,83	72.875,52	2.201,57
148	V	09/04/1958	C	02/04/1959	01/05/1983	55	55.332,36	72.930,69	3.301,28
149	V	11/10/1960	C	02/07/1962	10/07/1986	52	61.305,24	87.782,53	3.105,42
150	V	05/11/1968	C	05/11/1969	10/06/1994	44	45.718,35	81.648,08	1.537,78
151	V	06/12/1962	C	11/03/1964	07/06/1988	50	52.124,06	78.874,20	2.382,79
152	V	13/12/1960	C	17/01/1962	06/12/1985	52	113.747,87	162.874,75	5.761,90
153	V	25/04/1967	C	03/10/1967	19/07/1992	46	67.737,02	114.470,95	2.531,85
154	V	24/10/1962	C	22/09/1963	02/07/1988	50	59.801,19	90.491,25	2.733,74
155	V	23/02/1953	C	18/10/1953	06/04/1978	60	96.130,77	110.364,15	8.350,44
156	V	04/03/1957	C	08/05/1958	28/06/1982	56	63.706,48	81.681,11	4.035,57
158	V	02/08/1957	C	07/03/1958	22/10/1981	55	63.202,73	83.304,22	3.770,85
159	V	10/05/1965	X	18/07/1965	02/12/1989	48	62.268,91	99.575,89	2.573,50
161	V	08/07/1961	C	18/12/1961	14/01/1986	51	68.380,99	100.655,85	3.289,41
162	V	27/12/1960	C	24/09/1961	04/08/1986	52	45.792,55	65.570,02	2.319,62
163	V	19/07/1960	C	02/04/1961	06/01/1985	52	133.132,76	190.631,83	6.743,84
164	V	28/04/1959	C	01/07/1960	02/01/1984	54	45.526,88	61.686,79	2.566,76
165	V	31/07/1955	C	23/04/1956	18/09/1979	57	68.485,04	85.416,28	4.627,78



Nº Referencia	Sexo	Fecha nacimiento	Estado civil	Fecha nacimiento conyuge	Fecha contrato fijo	Edad	sxa salario actual	s65 salario a los 65 años	Cuota Anual
166	V	11/11/1961	D	18/07/1962	08/09/1986	51	83.030,17	122.219,23	3.994,10
167	V	19/08/1956	C	29/07/1956	03/03/1981	56	50.505,59	64.755,62	3.199,34
168	V	13/07/1957	C	13/05/1958	19/04/1982	55	77.221,88	101.782,13	4.607,27
170	V	29/12/1956	C	17/01/1958	02/09/1981	56	49.895,45	63.973,33	3.160,69
171	V	14/04/1966	S	18/07/1966	11/03/1991	47	45.224,53	74.344,72	1.777,53
172	V	23/10/1961	C	31/01/1963	24/01/1987	51	50.838,99	74.834,27	2.445,57
173	V	27/11/1957	C	10/05/1959	01/05/1983	55	50.969,19	67.179,82	3.040,96
174	V	17/11/1960	C	26/06/1962	08/11/1985	52	54.963,04	78.701,17	2.784,15
175	V	04/02/1957	C	01/10/1957	23/01/1982	56	48.885,55	62.678,49	3.096,72
176	V	30/04/1961	C	16/01/1962	07/01/1986	52	70.936,95	101.574,10	3.593,31
177	V	23/04/1962	C	19/07/1962	22/08/1987	51	63.937,22	94.114,67	3.075,65
178	V	02/09/1957	C	19/07/1958	17/11/1982	55	83.040,52	109.451,37	4.954,43
179	V	13/05/1961	C	10/10/1961	13/02/1986	52	74.020,30	105.989,13	3.749,50
181	V	12/09/1964	C	29/11/1965	18/08/1990	48	83.274,24	133.166,08	3.441,63
183	V	03/10/1955	C	12/04/1957	18/08/1981	57	69.296,50	86.428,35	4.682,61
184	V	28/02/1956	C	17/05/1957	18/08/1981	57	44.917,28	56.021,97	3.035,22
188	V	11/01/1961	C	02/03/1962	26/11/1985	52	76.908,34	110.124,50	3.895,79
190	V	17/08/1966	C	28/09/1966	10/02/1991	46	44.301,44	74.866,41	1.655,88
191	V	28/05/1962	C	27/06/1963	03/03/1987	51	54.359,35	80.016,20	2.614,91
192	V	05/01/1973	C	31/07/1973	03/03/1998	40	43.738,39	87.234,97	1.179,87
193	V	27/01/1971	C	17/02/1972	03/03/1996	42	46.161,07	87.119,93	1.390,84
194	V	20/05/1958	C	18/02/1959	03/03/1983	55	43.187,19	56.922,78	2.576,67
195	V	04/02/1961	C	01/01/1962	03/03/1986	52	43.756,25	62.654,26	2.216,47
197	V	17/06/1965	C	16/11/1965	03/03/1990	48	47.153,26	75.404,05	1.948,79
198	V	03/06/1966	C	28/06/1967	03/03/1991	47	51.413,18	84.518,26	2.020,77
199	V	24/09/1969	C	02/01/1971	03/03/1995	43	43.434,56	79.741,42	1.382,78
200	V	05/06/1968	C	14/10/1968	03/03/1993	45	42.525,02	73.876,58	1.511,30
201	V	18/11/1966	C	28/02/1968	03/03/1992	46	49.698,05	83.986,31	1.857,59
202	V	02/01/1963	C	14/06/1964	03/03/1988	50	43.187,19	65.350,91	1.974,25
203	V	15/11/1970	C	02/02/1972	03/03/1996	42	50.263,49	94.862,44	1.514,45
204	V	20/04/1970	C	10/08/1970	03/03/1995	43	49.698,05	91.240,54	1.582,18
205	V	09/08/1971	C	13/09/1971	03/03/1996	41	43.187,19	83.789,52	1.236,17
206	V	03/08/1961	C	19/12/1961	03/03/1986	51	55.211,71	81.270,85	2.655,91
207	V	05/02/1963	C	16/10/1963	03/03/1988	50	43.187,19	65.350,91	1.974,25
208	V	02/01/1970	C	02/09/1970	03/03/1995	43	49.698,05	91.240,54	1.582,18
209	V	13/05/1974	C	02/02/1975	03/03/1999	39	41.746,86	85.594,29	1.065,22
210	V	03/09/1967	C	20/05/1969	03/03/1993	45	42.525,02	73.876,58	1.511,30
211	V	01/11/1966	C	21/07/1967	03/03/1992	46	52.241,23	88.284,12	1.952,65
212	V	26/11/1959	V	18/07/1960	03/03/1985	53	44.986,30	62.661,05	2.402,19
213	V	19/06/1971	C	03/06/1972	03/03/1996	42	41.862,85	79.007,87	1.261,33
214	V	17/01/1967	C	11/10/1967	03/03/1992	46	44.176,67	74.655,55	1.651,22
215	V	30/05/1969	C	12/10/1969	03/03/1994	44	42.523,20	75.941,89	1.430,31
216	V	09/04/1956	C	23/05/1957	03/03/1981	57	43.187,19	53.864,15	2.918,31
217	V	28/01/1964	C	23/12/1964	03/03/1989	49	54.700,10	85.089,89	2.377,32
218	V	28/10/1972	C	12/09/1973	03/03/1998	40	45.581,73	90.911,46	1.229,60
219	V	08/04/1961	C	19/01/1962	03/03/1986	52	42.525,02	60.891,26	2.154,10
220	V	23/12/1963	C	02/07/1965	03/03/1989	49	43.617,39	67.849,94	1.895,65
221	V	12/12/1967	C	17/11/1968	03/03/1993	45	42.523,20	73.873,43	1.511,23
222	V	21/09/1964	C	26/07/1965	03/03/1990	48	49.698,05	79.473,49	2.053,96
223	V	25/02/1963	D	18/07/1963	03/03/1988	50	49.698,05	75.203,15	2.271,88
224	V	10/01/1962	C	23/05/1963	03/03/1987	51	42.525,02	62.596,22	2.045,63
225	V	17/07/1964	C	23/09/1964	03/03/1989	48	43.187,19	69.061,80	1.784,88
226	V	27/10/1973	C	29/06/1975	03/03/1999	39	43.192,27	88.557,83	1.102,10
227	V	08/05/1964	C	21/04/1965	03/03/1989	49	49.698,05	77.308,84	2.159,92
228	V	23/04/1969	D	18/07/1969	03/03/1994	44	43.617,39	77.895,98	1.467,11
229	V	05/07/1970	C	19/07/1970	03/03/1995	42	53.936,68	101.794,86	1.631,70
230	V	12/11/1970	C	08/07/1972	03/03/1996	42	43.614,82	82.314,39	1.314,12



Nº Referencia	Sexo	Fecha nacimiento	Estado civil	Fecha nacimiento conyuge	Fecha contrato fijo	Edad	salario actual	salario a los 65 años	Cuota Anual
231	V	05/08/1971	C	30/01/1972	03/03/1996	41	50.000,50	97.008,34	1.431,19
232	V	15/05/1973	C	04/04/1974	03/03/1998	40	45.584,77	90.917,53	1.229,68
233	V	15/11/1972	C	16/09/1973	03/03/1998	40	46.276,47	92.297,11	1.248,34
234	V	02/07/1957	C	21/09/1957	03/03/1982	56	39.876,34	51.127,36	2.526,02
235	V	02/01/1968	C	18/05/1969	03/03/1993	45	45.171,58	78.474,33	1.605,35
236	V	03/03/1961	C	17/04/1962	03/03/1986	52	44.552,65	63.794,61	2.256,81
237	V	20/11/1970	C	01/04/1972	03/03/1996	42	44.342,48	83.687,70	1.336,05
238	V	07/12/1972	C	12/06/1974	03/03/1998	40	49.698,05	99.121,35	1.340,64
239	V	16/01/1971	C	22/11/1971	03/03/1996	42	43.187,19	81.507,31	1.301,24
240	V	21/03/1973	C	10/09/1973	03/03/1998	40	49.698,05	99.121,35	1.340,64
241	V	28/05/1970	C	10/12/1970	03/03/1995	43	42.523,20	78.068,26	1.353,76
242	V	01/12/1959	C	13/06/1961	03/03/1985	53	48.148,18	67.065,20	2.571,02
243	V	14/09/1968	C	14/10/1969	03/03/1994	44	43.518,63	77.719,61	1.463,79
244	V	27/09/1967	C	04/12/1968	03/03/1993	45	43.617,39	75.774,30	1.550,12
245	V	17/07/1961	C	21/02/1962	03/03/1986	51	44.552,65	65.580,86	2.143,17
246	V	17/06/1972	C	16/06/1973	03/03/1997	41	43.699,95	84.784,35	1.245,98
247	V	22/03/1970	C	14/10/1970	03/03/1995	43	45.171,58	82.930,41	1.438,08
248	V	06/04/1964	C	16/03/1965	03/03/1989	49	46.354,25	72.107,32	2.014,60
250	V	22/01/1967	C	28/11/1967	03/03/1992	46	45.171,58	76.336,89	1.688,40
251	V	11/02/1969	C	31/12/1969	03/03/1994	44	48.148,18	85.987,49	1.619,51
252	V	11/02/1968	C	09/05/1969	03/03/1993	45	45.584,77	79.192,14	1.620,04
253	V	28/04/1971	C	07/11/1971	03/03/1996	42	51.413,18	97.032,25	1.549,09
254	V	18/11/1968	C	09/03/1970	03/03/1994	44	51.413,18	91.818,43	1.729,33
255	V	16/04/1957	C	07/06/1958	03/03/1982	56	48.148,18	61.733,07	3.050,01
169	V	29/06/1956	C	18/07/1956	07/07/1981	57	no disponible	no disponible	no disponible



## Anexo 2

Participante nº48	Aportación inicial				Límites				Aportación final				Ahorro fiscal		
	Promotor	Participante	Conjunto	Máx. Cto	Promotor	Máx. Pro	Participante	Máx. Par	Conjunto	Máx. Cto	Promotor	Participante	Conjunto	Promotor	Participante
Edad	1.868 €	- €	1.868 €	12.000 €	8.000 €	8.000 €	6.000 €	6.000 €	12.000 €	12.000 €	1.868 €	- €	1.868 €	522,92 €	747,03 €
Género	1.868 €	- €	1.868 €	12.000 €	12.000 €	12.000 €	5.000 €	5.000 €	12.000 €	12.000 €	1.868 €	- €	1.868 €	522,92 €	747,03 €
Salario	1.868 €	- €	1.868 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	6.000 €	6.000 €	12.000 €	12.000 €	1.868 €	- €	1.868 €	522,92 €	747,03 €
Aportación	1.868 €	- €	1.868 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	- €	- €	10.000 €	10.000 €	1.868 €	- €	1.868 €	560,27 €	747,03 €
Promotor															
Aportación	1.867,58 €														

IS	IRPF
28%	40%
30%	40%

Participante nº155	Aportación inicial				Límites				Aportación final				Ahorro fiscal		
	Promotor	Participante	Conjunto	Máx. Cto	Promotor	Máx. Pro	Participante	Máx. Par	Conjunto	Máx. Cto	Promotor	Participante	Conjunto	Promotor	Participante
Edad	8.350 €	- €	8.350 €	16.000 €	12.000 €	12.000 €	6.000 €	10.000 €	12.000 €	16.000 €	8.350 €	- €	8.350 €	2.338,12 €	3.841,20 €
Género	8.350 €	- €	8.350 €	12.000 €	12.000 €	12.000 €	5.000 €	5.000 €	12.000 €	12.000 €	8.350 €	- €	8.350 €	2.338,12 €	3.841,20 €
Salario	8.350 €	- €	8.350 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	6.000 €	10.000 €	12.000 €	16.000 €	8.000 €	- €	8.000 €	2.240,00 €	3.680,00 €
Aportación	8.350 €	- €	8.350 €	12.500 €	12.500 €	10.000 €	2.500 €	2.500 €	10.000 €	12.500 €	8.350 €	- €	8.350 €	2.505,13 €	3.924,71 €
Promotor															
Aportación	8.350,44 €														

IS	IRPF
28%	46%
30%	47%

Participante hipotético	Aportación inicial				Límites				Aportación final				Ahorro fiscal		
	Promotor	Participante	Conjunto	Máx. Cto	Promotor	Máx. Pro	Participante	Máx. Par	Conjunto	Máx. Cto	Promotor	Participante	Conjunto	Promotor	Participante
Edad	12.779 €	- €	12.779 €	17.000 €	13.000 €	8.000 €	6.000 €	11.000 €	12.000 €	17.000 €	12.779 €	- €	12.779 €	3.578,25 €	6.006,35 €
Género	12.779 €	- €	12.779 €	12.000 €	12.000 €	12.000 €	5.000 €	5.000 €	12.000 €	12.000 €	12.000 €	- €	12.000 €	3.360,00 €	5.640,00 €
Salario	12.779 €	- €	12.779 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	6.000 €	11.000 €	12.000 €	17.000 €	8.000 €	- €	8.000 €	2.240,00 €	3.760,00 €
Aportación	12.779 €	- €	12.779 €	12.500 €	12.500 €	10.000 €	2.500 €	2.500 €	10.000 €	12.500 €	12.500 €	- €	12.500 €	3.750,00 €	6.125,00 €
Promotor															
Aportación	12.779,47 €														

IS	IRPF
28%	47%
30%	49%

Participante hipotético	Aportación inicial				Límites				Aportación final				Ahorro fiscal		
	Promotor	Participante	Conjunto	Máx. Cto	Promotor	Máx. Pro	Participante	Máx. Par	Conjunto	Máx. Cto	Promotor	Participante	Conjunto	Promotor	Participante
Edad	8.000 €	- €	8.000 €	25.000 €	14.500 €	8.000 €	6.000 €	12.500 €	12.000 €	25.000 €	8.000 €	- €	8.000 €		
Género	12.000 €	- €	12.000 €	12.000 €	12.000 €	12.000 €	5.000 €	5.000 €	12.000 €	12.000 €	12.000 €	- €	12.000 €		
Salario	8.000 €	- €	8.000 €	18.500 €	8.000 €	8.000 €	6.000 €	12.500 €	12.000 €	18.500 €	8.000 €	- €	8.000 €		
Aportación	10.000 €	- €	10.000 €	12.500 €	12.500 €	10.000 €	10.000 €	12.500 €	10.000 €	12.500 €	10.000 €	- €	10.000 €		
Promotor															
Aportación															

IS	IRPF