



PREVISIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

Beneficios Sociales y Retribución Flexible para los trabajadores



- 1. OBJETIVO**
- 2. VENTAJAS DE IMPLEMENTAR UN PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE PARA LA EMPRESA Y LOS EMPLEADOS**
- 3. SOLUCIONES ASEGURADORAS**
 - A. Seguro de Vida y Accidentes**
 - B. Seguro de Salud**
 - C. Seguro de Ahorro para complementar la Jubilación (PPE+PPSE)**
 - D. Otros seguros**

PPE: Plan de Pensión de Empleo

PPSE: Plan de Previsión Social Empresarial



1. OBJETIVO

La previsión social en la empresa consiste en ofrecer a los trabajadores una compensación, adicional al salario dinerario, mediante unos Beneficios Sociales o un Plan de Retribución Flexible (PRF), compuestos por una serie de productos y servicios, con el fin de motivarlos, fidelizarlos y retenerlos. Este paquete de medidas contribuye a una mejora del bienestar laboral, y a un aumento de la productividad, como resultado positivo para la empresa.

“La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial”

“El capital humano es uno de los principales elementos de las empresas”





2. VENTAJAS DE UN PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE PARA LA EMPRESA Y LOS EMPLEADOS

PARA LA EMPRESA	PARA EL EMPLEADO
Fidelización y atracción del talento	Mayor sueldo neto final, al reducirse el IRPF
Empleados + motivados y felices, y en consecuencia, + productivos	Total flexibilidad para decidir sobre como cobrar su salario
Disminución de la rotación del personal	Sentido de pertenencia a la empresa. Orgullosos de donde trabajan. Están a gusto, al sentirse valorados y cuidados por la empresa
Mayor compromiso e implicación de los empleados	Descuentos en los bienes y servicios disfrutados, mediante el logro de economía de escala en la contratación colectiva
Reducción del absentismo laboral (seguro médico/salud)	Es un sistema voluntario, modificable y flexible



3. SOLUCIONES ASEGURADORAS

La previsión social en la empresa consiste en abonar a los empleados, en lugar de una retribución dineraria, una retribución en especie, mediante productos y servicios, como por ejemplo:

- ✓ Cheque restaurante (exento del IRPF hasta 11 €/día).
- ✓ Cheque guardería (sin límite de exención en el IRPF).
- ✓ Formación relacionada con el puesto de trabajo (sin límite de exención en el IRPF).
- ✓ Cheque transporte público (exento de IRPF hasta 136,36€/mes, es decir, 1.500€ anuales).
- ✓ Acciones corporativas (exento de IRPF hasta 12.000€ anuales)..
- ✓ Descuentos en proveedores: gimnasios, wellness, plataformas de streaming como Netflix, etc...
- ✓ **SEGUROS**: Salud, Vida, Accidentes, Ahorro, etc..

A continuación vamos a detallar que **seguros** se pueden contratar como beneficios sociales para los empleados:



SOLUCIONES ASEGURADORAS

A1. SEGURO DE VIDA (no tiene exención en el IRPF)

El objetivo de este seguro consiste en proteger a la familia del empleado en caso de **fallecimiento** del mismo, y a proteger al mismo empleado en caso de **invalidez o diagnóstico de graves enfermedades**.

Existen dos coberturas de invalidez:

❖ **Invalidez Permanente Absoluta (IPA):** al producirse por enfermedad o accidente, que imposibilite al asegurado, para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional.

❖ **Invalidez Permanente Total o Profesional (IPT):** al producirse por enfermedad o accidente, que imposibilite al asegurado, para el mantenimiento permanente de la actividad profesional declarada en la póliza.



SOLUCIONES ASEGURADORAS

A2. SEGURO DE ACCIDENTES (no tiene exención en el IRPF)

Misma definición que el seguro de vida, con los siguientes matices:

- No esta cubierto el fallecimiento ni la invalidez, causado por enfermedad.
- Esta cubierta la **invalidez parcial**.





SOLUCIONES ASEGURADORAS

FISCALIDAD DEL SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTES

Para la empresa

La empresa se puede deducir las primas siempre y cuando impute en especie las mismas a los trabajadores asegurados.

Para el empleado

En caso de fallecimiento del trabajador asegurado, los beneficiarios de este, tributarán por el Impuesto de Sucesiones y Donaciones (ISD).

En Caso de Invalidez del trabajador asegurado, este tributará de una forma u otra, dependiendo de los siguientes escenarios:

- 1. Compromiso por pensiones SI + Imputación de primas SI** = Tributará por rendimientos de trabajo.
- 2. Compromiso por pensiones SI + Imputación de primas NO** = Tributará como rendimientos de trabajo. Tras el nuevo Real Decreto-Ley 16/2013 este escenario sería irregular y podría ser sancionado.
- 3. Compromiso por pensiones NO + Imputación de primas NO** = Tributará como rendimientos del trabajo. Tras el nuevo Real Decreto-Ley 16/2013 este escenario sería irregular y podría ser sancionado.
- 4. Compromiso por pensiones NO + Imputación de primas SI** = Tributará por rendimientos de capital mobiliario.



SOLUCIONES ASEGURADORAS

B. SEGURO DE SALUD

El seguro médico o de salud, **ES EL BENEFICIO SOCIAL MÁS VALORADO POR LOS EMPLEADOS.**

Además, el acceso a una sanidad privada de calidad, redundará en una disminución clara del absentismo laboral, lo cual es positivo para la empresa.

Contratar un seguro de salud tiene interesantes beneficios fiscales tanto para la empresa como para el empleado.





SOLUCIONES ASEGURADORAS

VENTAJAS FISCALES DEL SEGURO DE SALUD

Para la Empresa

Puede **deducirse las primas pagadas en Impuesto de Sociedades (IS)**.

El Seguro de Salud puede ser utilizado en negociaciones para subidas de salario, puesto que es **más económico para la empresa** pagar el seguro que incrementar en esa misma cantidad el salario.

Para el Empleado

Están exentos de tributar en el IRPF los primeros 500 €/año. Se amplía al cónyuge (no pareja de hecho) e hijos menores de 25 años que convivan con el empleado.

Para personas con discapacidad se aumenta hasta 1.500 €/año (dependiendo de varios factores como grado de discapacidad).



SOLUCIONES ASEGURADORAS

C. SEGURO DE AHORRO PARA COMPLEMENTAR LA JUBILACION (PPE+PPSE)

PUNTOS A TRATAR

- 1. DEFINICIÓN**
- 2. CARACTERÍSTICAS**
- 3. DIFERENCIAS PPSE CON PPE**
- 4. FISCALIDAD**

PUNTOS A TRATAR



SOLUCIONES ASEGURADORAS

C. SEGURO DE AHORRO PARA COMPLEMENTAR LA JUBILACION (PPE+PPSE)

1

DEFINICION

El Plan de Pensión de Empleo (PPE) y el Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE) son productos que permiten a las empresas instrumentar compromisos por pensiones a sus empleados, con el fin de complementar su jubilación, realizando aportaciones fijas, sin vinculación de estas a resultados.

2

CARACTERISTICAS

Los principios de ambos son:

- **No discriminación:** La empresa garantiza que puede incorporarse al producto cualquier empleado y podrán existir diferentes regímenes y condiciones de aportaciones conforme a criterios internos de la empresa.
- **Irrevocabilidad de aportaciones:** Las aportaciones realizadas no pueden deshacerse para ser devueltas a las empresas.
- **Atribución de derechos** hacia los empleados y sus beneficiarios.
- **Inembargabilidad.**
- **Los PPE y PPSE son incompatibles.** No se pueden tener contratados al mismo tiempo.



SOLUCIONES ASEGURADORAS

C. SEGURO DE AHORRO PARA COMPLEMENTAR LA JUBILACION (PPE+PPSE)

3

DIFERENCIAS CON LOS PPE

- Los PPSE son productos garantizados. Las aportaciones se garantizan como mínimo al tipo de interés técnico que establece cada año la Dirección General de Seguros y Fondo de Pensiones (DGSFP). Adicionalmente la compañía aseguradora ofrece mayor interés al hacer participe a la empresa de sus beneficios.
- Los PPSE no requieren la constitución de una comisión de control con representación de empresa y sindicatos.
- En los PPSE no son necesarias las revisiones financiero actuariales, requeridas en todo Plan de Pensión de Empleo (PPE), con carácter trienal, las cuales conllevan un sobrecoste añadido.



SOLUCIONES ASEGURADORAS

4. VENTAJAS FISCALES DEL PPE+PPSE

Para la Empresa

- Las aportaciones son gasto empresarial deducible como gasto de personal.
- Deducción del 10% en la cuota íntegra del IS, de las aportaciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales (RBA) inferiores a 27.000 €. Para RBA>27.000 €, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional.
- (Solo PPE) Reducción del 100% en las cuotas empresariales a la SS por contingencias comunes. El cálculo de la aportación max. con dicho beneficio, es el resultante de multiplicar por 13 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de Seguridad Social para contingencias comunes.

Para el Empleado

- Aunque las aportaciones se imputen en nómina como rendimientos en especie, el trabajador se deducirá las aportaciones de la base imponible de su IRPF, por lo que soporta un coste fiscal nulo.
- Las aportaciones del trabajador serán por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial un coeficiente (ver siguiente página).

Límite de aportaciones para cualquier edad, la menor de estas cantidades:

- ✓ 8.500 €
- ✓ 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidas individualmente en el ejercicio.



SOLUCIONES ASEGURADORAS

C. SEGURO DE AHORRO PARA COMPLEMENTAR LA JUBILACION (PPE+PPSE)

LÍMITES EN LAS APORTACIONES DE LOS EMPLEADOS

IMPORTE ANUAL DE LA CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL	COEFICIENTE
Igual o inferior a 500 €	2,5
Entre 500,01 € y 1.500 €	1.250 €, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la aportación empresarial y 500 €
Más de 1.500 €	1

Para salarios brutos > 60.000 € el coeficiente de todos los casos será 1.



SOLUCIONES ASEGURADORAS

D. OTROS SEGUROS

Existen otros seguros con importantes ventajas económicas, de los cuales los empleados se pueden beneficiar, al haberlos negociado la empresa de forma colectiva para su plantilla. Estos seguros no gozan de ventajas fiscales. Entre otros pueden ser:

- Seguro de Automóvil.
- Seguro de Hogar.
- Seguro de Defensa Jurídica.
- Seguro de Mascotas.

