



Previsión social y jubilación en la empresa

Necesidades, soluciones y ventajas fiscales

Coruña, 8 de noviembre de 2018

SUMARIO

1. **Protección social**, alcance de las coberturas de la Seguridad Social según tipo trabajador
2. **¿Cómo determinar las necesidades individuales** de protección y complemento?.
3. **Los Convenios laborales** y su ámbito protector.
4. **Ventajas para la empresa** en los sistemas de protección social.
5. **Ventajas para el trabajador** en los sistemas de protección social.
6. **Planes de empleo**. Características, modalidades y fórmulas de poner en marcha.
7. **Fiscalidad**, y ventajas no siempre conocidas.



Protección social



Protección social – Sistema público pensiones

Tiene un espíritu protector universal que se aplica según cada tipo de trabajador:

Trabajador	Forma de cotizar	Límites
Por cuenta ajena	Cotiza por todos sus ingresos	Límite base cotización máxima: 3.803 € / mes
Autónomo	Cotiza eligiendo su base	Mínimo: 932 € Máximo 3.803 €
Funcionario	Prestaciones giran según haber regulador no según cotizaciones	A1: 40.561 € - A2: 31.922 € B: 27.953 € - C1: 24.517 € C2: 19.397 € - E: 16.537 €
Profesional independiente	Si se ha acogido al RETA como autónomo, sino según sistema alternativo Mutuality profesional	Suelen cotizar por algo menos que lo que implica en autónomos elegir la base mínima.

Prestaciones – Sistema público pensiones

Nivel de la protección, según cada contingencia:

Prestación	Cuantía	Observaciones
IT	<u>75% cotizaciones</u> . 1º mes algo menos si es por enfermedad común o accidente no laboral (primeros 3 días no se cobra, del 4º al 20º el 60%, después 75%)	Asalariados en convenio las empresas amplían al 100% salario fijo. Autónomos pierden ingresos.
Viudedad Orfandad	Viudedad: 52% Orfandad 20% hasta 21 años (máximo conjunto 100% promedio cotizaciones)	Pérdida de ingresos superior cuanto mayor sean los ingresos y en autónomos cuando Ingresos > base de cotización.
Invalidez	Parcial (Tanto alzado 24 meses cotizado). Profesional: 55%, Absoluta: 100%	
Jubilación	Entre el 50 y 100% de lo cotizado, según el nº de años trabajados.	Pensión máxima anual de 36.000 €



Necesidades

Necesidad de Complemento según contingencia

SALUD:

Trabajador	Necesidad	Observaciones
Asalariados Funcionarios	Como cualquier persona para complementar la sanidad pública, evitando listas espera y libertad elección especialistas y centros....	Empresa que promueva salud privada puede ayudar a reducir bajas laborales.
Autónomos Profesionales Independientes	> Necesidad de acudir a seguro privado para acortar situaciones de IT, y reducir gastos de asumir la asistencia de forma privada	Reduce en IRPF si tributa por estimación directa

Necesidad de Complemento según contingencia

IT – (Baja laboral):

Trabajador	Necesidad	Observaciones
Asalariados Funcionarios	Una baja laboral produce en general una <u>pequeña pérdida de ingresos</u> , en los asalariados prácticamente solo si se tienen ingresos por productividad, comisiones, guardias....	Empresa complementa por convenio hasta retribución fija. Funcionario pierde productividad.
Autónomos Profesionales Independientes	> Necesidad de acudir a seguro privado para compensar pérdida de ingresos, y mayores gastos por tener que pagar a un tercero que continúe con su actividad.	Salvo que lo complemente por sí mismo, tiene mayor pérdida cuanto mayores sean sus ingresos en relación a la base cotización que haya elegido

Necesidad de Complemento según contingencia

VIUDEDAD – ORFANDAD - INVALIDEZ:

Trabajador	Necesidad	Observaciones
Asalariados Funcionarios	Viudedad 52 % de lo que se cotiza, Orfandad 20% por hijo (máximo 100%) pero hijos hasta 21 años. Invalidez según grado: tanto alzado, 55% o 100% en absoluta	Empresa cubre solo hechos accidentales. El trabajador tiene > necesidad conforme ingresos más altos.
Autónomos Profesionales Independientes	La prestación es igual pero cotizan muy por debajo en relación a sus ingresos con lo que la prestación resultará muy insuficiente. Tendrán > pérdida de ingresos.	Existe mayor necesidad de complemento

Necesidad de Complemento según contingencia

JUBILACIÓN (Entre 50 y 100% cotizado / haber regulador en Funcionarios no sobre ingresos):

Con el trabajador por cuenta ajena podemos encontrarnos con dos situaciones:

1. Quienes ganan < 36.000 € su pérdida de ingresos a la jubilación será pequeña, y por tanto será más fácil establecer un complemento objetivo
2. Quienes ganan > 36.000 € cotizan por el tope máximo y sus ingresos pueden ser superiores con lo que no percibirán más de la pensión máxima de la Seguridad Social y tendrán una pérdida de ingresos muy superior. **Se incrementa la necesidad de fijar un complemento objetivo.**

Necesidad de Complemento según contingencia

JUBILACIÓN (Entre 50 y 100% cotizado / haber regulador en Funcionarios no sobre ingresos):

Con el **trabajador por cuenta propia** podemos encontrarnos con tres situaciones:

1. **Quienes cotizan por la base mínima.** La pérdida de ingresos será mayor cuanto más altos sean sus ingresos en activo. Implica mayor necesidad de complemento
2. **Quienes cotizan por una base superior pero inferior a sus ingresos en activo.** Tendrán una necesidad menor pero por lo general son menos los que se encuentran en esta situación dado que cerca del 90 o 95% de los autónomos cotizan por la base mínima.
3. **Quienes tengan 47 o más años de edad.** Si no han alcanzado una base de cotización superior a los 1.800 € ya no podrán superar este límite, con lo que casi la única vía de mejorar su pensión de jubilación, será a través de los planes de pensiones de forma prioritaria.

Necesidad de Complemento según contingencia

JUBILACIÓN (Entre 50 y 100% cotizado / haber regulador en Funcionarios no sobre ingresos):

En el **colectivo de funcionarios** debemos tener presente:

1. **Quienes cotizan por el Régimen general de la Seguridad Social.** Su pensión se determina en similitud a lo que corresponde a un trabajador por cuenta ajena, y según sus ingresos tendrán mayor o menor necesidad. Y el nivel A-1 es quien tiene mayor ingresos y por tanto mayor necesidad de complemento
2. **Quienes cotizan por Muface, Mugeju o Isfas.** El nivel A1 al corresponderles un haber regulador > pensión máxima de la Seguridad Social, tienen una mayor necesidad de establecer un complemento.

Nivel A-1 es el grupo de Funcionarios con mayor potencial de contratación, aunque en grupos inferiores al tener menor pérdida de ingresos será más sencillo establecer un complemento dado que requerirá menor esfuerzo de ahorro.

Necesidad de Complemento según contingencia

JUBILACIÓN (Entre 50 y 100% cotizado / haber regulador en Funcionarios no sobre ingresos):

Los **profesionales independientes NO RETA** tienen 1 PROBLEMA IMPORTANTE:

1. Sistema alternativo por importe inferior a cuota RETA (menos 300 € mes). Su pensión se determina por el Fondo de capitalización (no reparto) lo que implica insuficiencia de capital para generar una renta equivalente al RETA

Capitales equivalentes para conseguir:

- 1.000 € mes de renta vitalicia jubilación
- 500 € mes de renta viudedad, orfandad.

Con la edad de:	Aportación mes para capital jubilación	Coste mensual de un seguro de vida de capital	Gasto mensual TOTAL
	500.000 €	300.000 €	
30 años	600 €	25 €	625 €
35 años	800 €	35 €	835 €
40 años	1.000 €	50 €	1.050 €
45 años	1.400 €	100 €	1.500 €

Si solo destinan menos de 300 € al mes, difícilmente conseguirán un capital como el que necesitan

Convenios laborales

Complemento por Protección empresarial – Convenios laborales

Según sector de actividad:

Prestación	Cuantía	Observaciones
Accidentes	Generalmente siempre presente, en actividad laboral o 24 horas, capitales y coberturas diferentes según convenio	Pueden existir diferencias según convenio y provincia de actividad.
Vida	Poca implantación en los convenios	Posible aplicación como ventaja social.
Salud	Prácticamente inexistente en los Convenios	Posible aplicación en retribución flexible.
Jubilación	Hace años existió una mayor incidencia que solo permanece en pocos convenios. Se ha ido transformando por otros beneficios	Posible aplicación para exigencias convenio como seguro colectivo de ahorro, con o sin imputación o plan de pensiones de empleo. Posible aplicación como ventaja social para los trabajadores.

Ejemplos de Convenios laborales

Hostelería A Coruña:

Artigo 25. Xubilación

A xubilación realizarase dacordo coa lexislación vixente.

Artigo 26. Póliza de seguro de accidentes

As empresas contratarán, para todo persoal afectado por este convenio, un seguro de accidentes durante a prestación do traballo ou “in itinere”, de morte o invalidez permanente dos graos de total, absoluta ou grande invalidez, pola cantidade de 24.000 euros para cada un dos casos mencionados anteriormente.

Artigo 27. Póliza colectiva de seguro de vida

As empresas afectadas por este convenio, virán obrigadas a suscribir unha póliza colectiva de seguro de vida en favor dos seus traballadores, por valor de 12.000 euros.

Esta póliza cubrirá toda-las circunstancias do falecemento do traballador salvo a morte por suicidio.

As devanditas empresas terán un prazo de 4 meses para suscribir este seguro, contados a partir da publicación do convenio no Boletín Oficial correspondente.

Ejemplos de Convenios laborales

Consignatarios de buques A Coruña:

Art. 14. Jubilación.—Al jubilarse un trabajador con 20 años de servicio en la empresa, siempre que lo haga al cumplir la edad reglamentaria de 65 años, percibirá como gratificación el importe de 12 mensualidades consistentes en salario base más complemento personal.

Se establece que las empresas y los trabajadores afectados por el presente convenio podrán, durante la vigencia del mismo, acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años, de acuerdo con lo establecido en el RD Ley 1194/1985, del 17 de julio.

Art. 27. Indemnización por incapacidad absoluta, gran invalidez o muerte en accidente de trabajo.—Las empresas concertarán pólizas para asegurar los riesgos de incapacidad absoluta, gran invalidez o muerte de cada uno de sus trabajadores por accidente de trabajo, entendiéndose éste de acuerdo con la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realiza por cuenta ajena (incluido el denominado accidente “in itinere” en las empresas afectadas por el mismo), que permitan a aquéllas o a sus descendientes causar el derecho a una indemnización de 30.000 euros tanto por incapacidad absoluta, gran invalidez o muerte por accidente de trabajo.

Ejemplos de Convenios laborales

Industria del pan – panaderías (1/2):

Artículo 9.- Premio de fidelidad y jubilación voluntaria.

Toda persona que, al amparo de la normativa vigente y en cumplimiento de los requisitos establecidos para ello, tenga derecho a la jubilación anticipada y decida acceder a la misma, percibirá una gratificación como premio de fidelidad, de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	% SOBRE TABLA
De 35 a 40	100
De 30 a 35	90
De 25 a 30	80
De 20 a 25	70
De 15 a 20	60
De 10 a 15	50

TABLA

Años antes	Mensualidades
5	16
4	13
3	11
2	8
1	5

Los trabajadores y trabajadoras que accedan a la jubilación en la edad ordinaria, percibirán una mensualidad como gratificación. La forma de pago de estas gratificaciones se pactará entre la empresa y la persona contratada.

Ejemplos de Convenios laborales

Industria del pan – panaderías (2/2):

Artículo 33.-Seguro de accidentes.

Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio, una póliza de seguros en orden a la cobertura y a los riesgos de fallecimiento o invalidez total o absoluta del personal de la empresa en caso de accidente, durante las veinticuatro horas del día, que garantice a la persona trabajadora accidentada o a sus causahabientes el percibo de veinticinco mil (25.000,00) € en los citados supuestos. A los efectos de este artículo, la calificación de accidente del grado de invalidez será la que en su día dictamine el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

CONCLUSIONES:

En la protección empresarial:

- Casi exclusivamente se atiende a las obligaciones de convenio laboral.
- El alcance de la protección de los convenios laborales no resuelven las necesidades de protección de los trabajadores.
- Aunque individualmente cada uno debe revisar su situación, la empresa si establece programas de mejora en protección social, puede obtener beneficios, adicionales, como:
 - **Disminución de la bajas** laborales, y recortar los períodos de permanencia en IT.
 - Fidelización de los trabajadores, especialmente de los más cualificados.
 - **Obtener ventajas fiscales**
 - Generar beneficios sociales a los trabajadores **y ligarlo a la productividad**.
Mantenimiento de los programas con los beneficios de la empresa, y sistemas que permitan implicar al trabajador con los resultados que se obtengan.



Ventajas para la empresa

Beneficios en la empresa por aplicar sistemas protección social

Ventajas genéricas:

- **Mejora el clima social.** Además de que el trabajador percibe una ventaja adicional a la exigencia del convenio, si la cobertura o protección mayor que recibe es de interés, sirve en general para mejorar las relaciones laborales.
- **Fideliza y vincula a los trabajadores.** Al ser algo voluntario y no obligatorio, es una mejora que los trabajadores deben percibir en un valor adicional al salario que perciben, y en caso de ofertas laborales de otras empresas el disponer de estas ventajas puede ser un freno para que se marchen de la empresa.

Para trabajadores especializados y que la empresa en ocasiones realiza un importante gasto en formación y en su especialización, con el tiempo conviene retenerlos, para no tener que volver a formar a otro nuevo trabajador. El proporcionar ventajas sociales que sean útiles para los trabajadores puede ayudar a conseguir esta fidelización.

Beneficios en la empresa por aplicar sistemas protección social

Ventajas genéricas:

- **Elección de los trabajadores a incluir en el programa de beneficios sociales.** Como quiera que consideramos mejoras sobre lo que marca el convenio la empresa puede elegir a quien incluye en el programa de seguros (salud, vida, jubilación) sin necesidad de hacerlo extensivo a toda la plantilla.

Puede elegir a parte de la plantilla por el trabajo que realiza, por el nivel de especialización que tiene, por el grado de responsabilidad, o por el criterio particular que en cada caso se estipule, pero no necesariamente a todos los trabajadores.

Solo en el caso de los Planes de Pensiones, habría la restricción de dar la posibilidad de entrada a todos los trabajadores que al menos tengan 2 años de antigüedad, aun así podrían aplicarse diferentes formas de realizar las aportaciones por grupos de trabajadores como veremos en el apartado de la jubilación.

Beneficios en la empresa por aplicar sistemas protección social

Ventajas en el seguro médico:

La ventaja fundamental para la empresa es que **es un gasto deducible en el impuesto de sociedades sin necesidad de imputarlo como retribución en especie** para el trabajador.

Además tiene la ventaja indirecta que al facilitar una asistencia médica privada facilita o permite que se reduzca las bajas laborales, porque el trabajador tiene un recurso para agilizar la recuperación de forma complementaria a la Seguridad Social, por la realización más rápida de pruebas de diagnóstico, acudir a médicos especialistas y reducir considerablemente los tiempos de espera en intervenciones quirúrgicas.

Este seguro puede hacerse de dos formas.

1. Voluntario de la empresa como un mayor incentivo y al margen de la retribución.
2. Voluntario del trabajador (RETRIBUCIÓN FLEXIBLE) reduciendo la retribución salarial del empleado en la misma cuantía que el coste del seguro médico.

Beneficios en la empresa por aplicar sistemas protección social

Ventajas en el seguro de vida:

Aunque el gasto en seguro de vida si se considera una retribución en especie para el trabajador, sobre lo que tiene que tributar, es una mejora para el trabajador en relación a su necesidad de complemento de las prestaciones de viudedad y orfandad de la Seguridad Social, lo cual puede beneficiar para cubrir sus necesidades de protección.

Es un gasto deducible, y el seguro a los trabajadores supone acceder a una protección muy económica cuyo coste solo va a ser el % de tributación sobre la prima de seguro que les corresponda por la edad, con lo que supone un importante ahorro.

Al ser una mejora voluntaria puede ser selectiva para la parte del personal que se considere.

Y la empresa tiene la ventaja de facilitar esta protección mejorando el clima de relaciones laborales de forma notoria.

Beneficios en la empresa por aplicar sistemas protección social

Ventajas en planes de pensiones o de jubilación:

En los Convenios laborales poco a poco han ido desapareciendo los premios o ayudas vinculadas a la jubilación, transformándose en otros premios o ayudas, que no siempre adquieren el mismo valor o importancia.

El abordar esta mejora de complemento a la jubilación debe analizarse con detenimiento en la empresa buscando una fórmula que le permita asumir este nuevo compromiso y mantenerlo en el tiempo.

La necesidad fundamental se deriva de la expectativa que existe en que la pensión de jubilación no alcance, cuando se perciba, la retribución que el trabajador está percibiendo en su situación en activo, por ello buscar fórmulas de incentivar el ahorro es necesario para todas las personas aunque la necesidad de complemento sea diferente en cada caso.

La empresa lo que destine a estos complementos a la jubilación obtendrá beneficio fiscal según el instrumento de ahorro que elija: seguro colectivo de ahorro con o sin imputación o plan de pensiones.

Beneficios en la empresa por aplicar sistemas protección social

Ventajas en planes de pensiones o de jubilación:

Seguro colectivo de ahorro sin imputación.

La empresa establece un sistema de financiación de las aportaciones, que el trabajador recibirá solo si alcanza la jubilación en la empresa.

Si el trabajador se marchase antes de la empresa, lo que esta ha destinado por el trabajador lo puede recuperar la empresa al no haberse imputado las primas de seguro.

Fiscalmente para el trabajador no supone ninguna carga fiscal porque no se le imputan las primas que paga la empresa, y la empresa no deduce en el impuesto de sociedades las aportaciones que realiza.

Pero cuando el trabajador se jubila y cobra el capital que se acumule, tributa en el IRPF como rendimientos del trabajo y la empresa en ese momento deduce en su impuesto de sociedades y de una sola vez todo lo que destinó a lo largo de los años por ese trabajador. Es decir la empresa no pierde la deducción fiscal solo la difiere en el tiempo.

Beneficios en la empresa por aplicar sistemas protección social

Ventajas en planes de pensiones o de jubilación:

Seguro colectivo de ahorro con imputación.

En este caso la ventaja principal de la empresa es que la deducción fiscal en el impuesto de sociedades es anual conforme realiza las aportaciones, sin embargo el inconveniente es que traslada la titularidad al trabajador y si este se marcha antes de jubilarse de la empresa, se llevará el dinero que se haya aportado por él. ES decir que se traslada la titularidad de forma automática.

La ventaja que tiene para la empresa este sistema en lugar de un plan de pensiones es que puede discriminar no haciéndolo extensivo a toda la plantilla sino solo a una parte de ella a la que considere por las razones que haya considerado.

La ventaja del trabajador es que recibe una cuantía o mejora que la cobrará en la jubilación pero que si se marcha de la empresa también lo va a percibir o lo podrá movilizar. El inconveniente es que tendrá que tributar como una mayor retribución que percibe, no en salario pero sí en especie por las aportaciones que la empresa realiza a su favor.

Beneficios en la empresa por aplicar sistemas protección social

Ventajas en planes de pensiones o de jubilación:

Planes de Pensiones de empleo.

La ventaja para la empresa es facilitar el acceso a los trabajadores a una fórmula de ahorro y mejora de la jubilación en unas condiciones ventajosas que además puede deducir en el impuesto de sociedades, sin que fiscalmente afecte en el momento que se realiza la aportación al trabajador, pues aunque aumentan sus ingresos por la aportación a su favor es igualmente deducible al reducir la base imponible del impuesto en la misma cuantía que lo que se le incrementa, por lo que tiene un efecto fiscal neutro.

Solo tributará al vencimiento cuando lo cobre, pero es obtener un capital donde solo le costará lo que tribute en el IRPF en su momento.

Para la empresa el único inconveniente a diferencia del seguro de ahorro con imputación es que no puede discriminar a los trabajadores que al menos tengan 2 años de antigüedad en la empresa, y de esta forma tendrá que posibilitar el acceso de toda la plantilla.



Ventajas para la los trabajadores

Beneficios para los trabajadores por aplicar sistemas protección social

VENTAJAS GENERALES

1. Al formar parte de un colectivo homogéneo, pueden obtener unas condiciones más ventajosas que las que podrían conseguir individualmente.
2. Obtener de forma gratuita una protección que en muchos casos va a ser de utilidad para el propio trabajador y/o para su familia
3. Acceder a ventajas fiscales y ahorro de impuestos.

Beneficios para los trabajadores por aplicar sistemas protección social

VENTAJAS DEL SEGURO MEDICO

Si lo paga la empresa supone obtener un seguro sin coste y que además no se considera retribución en especie con lo que no tiene tampoco ningún coste fiscal. Con lo que además si algún trabajador ya tuviese su propio seguro, al pagárselo ahora la empresa se ahorraría el dinero que le estuviese costando, con lo que pasaría a ganar más en salario neto, al eliminar este gasto.

Si a través de la retribución flexible reduce sus ingresos para que se lo pague la empresa, tiene un doble beneficio:

1. Se ahorra el porcentaje al que le corresponda paga en el IRPF según sus ingresos y este ahorro puede alcanzar hasta el 40 o el 42%
2. La empresa sigue cotizando por esta parte de los ingresos que deja de percibir, dado que aunque el coste del seguro médico no suponga una mayor retribución ni siquiera en especie, a efectos de cotizaciones se mantiene con lo que no pierde ningún tipo de valor a efectos de las prestaciones de jubilación, viudedad, orfandad e invalidez. Al trabajador no le afecta a efectos de cotización.

Como ventaja adicional, importante, es que obtiene un seguro médico que le permite acceder a los servicios sanitarios privados que complementen la Asistencia sanitaria pública.

Beneficios para los trabajadores por aplicar sistemas protección social

VENTAJAS DEL SEGURO DE VIDA

El pago que realice la empresa por un seguro de vida, no solo de accidentes permite:

- Ampliar la protección por más causas que no solo los hechos accidentales
- Mejora la protección familiar
- Evita un gasto al interesado que solo paga el tipo impositivo que le corresponda por el IRPF. El coste es muy inferior a que se lo costease íntegramente de forma individual, dado que el coste fiscal es lo único que asume el trabajador. El gasto de la empresa se le computa como una retribución en especie.

Beneficios para los trabajadores por aplicar sistemas protección social

VENTAJAS DE LOS PLANES DE JUBILACIÓN O PLANES DE PENSIONES

Si la empresa pone un marcha un sistema de protección de cara a la Jubilación puede ser de diferente forma:

Instrumento	Ventajas para el trabajador
Seguro Colectivo sin imputación	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador recibe el complemento si se jubila en la empresa • No tributa hasta la jubilación (rendimiento del trabajo)
Seguro Colectivo con imputación	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador cobra al jubilarse pero no pierde lo que la empresa haya aportado si se marchase antes de la empresa • Tributa como rendimiento en especie lo que la empresa aporta pero al vencimiento tributa por rendimiento capital mobiliario.
Plan de pensiones de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Es neutro fiscalmente en el período de pagos de la empresa • Accede a un plan con menores gastos de gestión que en los planes individuales, generando mayor expectativa de rentabilidad y ello permite impulsar el ahorro personal. • Consolida el ahorro por las aportaciones realizadas de la empresa



Planes de empleo

Principales características de los planes de empleo

Planes cuyo promotor es cualquier empresa, sociedad, corporación o entidad y cuyos partícipes sean los empleados de éstas.

Podrán adherirse como partícipes:

- Empleados, incluido el personal con relación laboral de carácter especial independientemente del régimen de la Seguridad Social aplicable.
- Socios trabajadores.

No se puede discriminar a ningún empleado que al menos tenga 2 años de antigüedad en la empresa.

Asimismo, el empresario individual que emplee trabajadores en virtud de relación laboral podrá promover un plan de pensiones del sistema de empleo en interés de éstos, en el que también podrá figurar como partícipe.

Principales características de los planes de empleo

MODALIDADES DE LOS PLANES DE EMPLEO:

- **APORTACIÓN DEFINIDA**, Se definen las aportaciones por algún criterio, cuota fija o en relación a algún parámetro, y el capital será el resultado de la acumulación de aportaciones e intereses.
- **PRESTACIÓN DEFINIDA**. Se define el objetivo del capital o prestación a percibir al alcanzar la jubilación, y la aportación será la necesaria realizar para alcanzar dicho objetivo, a prima constante o creciente.
- **MIXTOS**. Se define tanto la prestación objetivo como la aportación quedando asegurado el plan.

La modalidad que más se utiliza en los planes de empleo es la de aportación definida, que permite a la empresa conocer perfectamente la aportación y el gasto total que va a realizar. En el de prestación definida existiría incertidumbre, y en el mixto quizás al quedar completamente asegurado quedaría a un tipo de interés garantizado con poca expectativa de rentabilidad, dada la garantía que incluye.

Principales características de los planes de empleo

¿Qué son los derechos consolidados y los económicos?

Las aportaciones de los partícipes (incluyendo las contribuciones de la Empresa en caso de los planes de empleo) determinan para éstos los denominados Derechos Consolidados

Las prestaciones percibidas por los beneficiarios se denominan Derechos Económicos.

Movilización de los derechos consolidados

- Los D.C. pueden movilizarse a otro plan de pensiones, PPA o PPSE
- Esta movilización no tiene ningún coste, ni financiero ni fiscal, para el partícipe.
- En los planes de empleo, la movilización individual sólo puede llevarse a cabo si se ha extinguido la relación laboral con el promotor

Principales características de los planes de empleo

¿Quién puede aportar a un Plan de pensiones?

Las contribuciones se realizarán por los promotores de planes de empleo y las aportaciones se realizarán por los partícipes.

No resultarán admisibles aportaciones o contribuciones realizadas por entidades o personas distintas de los elementos personales mencionados, sin perjuicio del régimen especial previsto para personas con discapacidad.

Necesariamente, las aportaciones directas del partícipe serán realizadas por éste, sin que la mera mediación de un tercero en el pago pueda alterar la naturaleza de la renta destinada a tal aportación y su tratamiento a efectos de retenciones u otro tipo de exacción

Principales características de los planes de empleo

ELEMENTOS PERSONALES DE UN PLAN DE EMPLEO - PROMOTOR

DERECHOS

1. Representación en Comisión de Control.
2. Solicitar datos necesarios, a los Partícipes, beneficiarios y a sus familiares si fuera preciso.
3. Suspender pago o reducir aportaciones por superávit en las provisiones matemáticas o en la cobertura del margen de solvencia
4. Recibir datos del plan para el cumplimiento de sus obligaciones contables

OBLIGACIONES

1. Desembolso de la aportación prevista a cada partícipe
2. Facilitar datos que les sean requeridos sobre sus empleados
3. Ofrecer y gestionar el alta en el plan de los partícipes

Principales características de los planes de empleo

ELEMENTOS PERSONALES DE UN PLAN DE EMPLEO - PARTÍCIPES

DERECHOS

1. Representación en Comisión de Control.
2. Tener acceso al plan y no ser discriminados teniendo al menos 2 años de antigüedad.
3. Poder realizar aportaciones al plan si así se contempla en el reglamento
4. La empresa haga aportaciones a su favor en caso de querer participar en el plan

OBLIGACIONES

1. Facilitar datos que les sean requeridos para la puesta en marcha del plan

Principales características de los planes de empleo

PROMOCION DE UN PLAN DE EMPLEO

Comisión Promotora: recabará dictamen de un actuario independiente sobre la suficiencia del sistema financiero y actuarial del Plan de Pensiones, excepto dos supuestos:

- Planes de Aportación Definida que no prevean la posibilidad de otorgar garantía alguna a partícipes o beneficiarios.
- Planes de Empleo promovidos por pequeñas y medianas empresas que prevean el aseguramiento de las garantías establecidas en las especificaciones con una entidad de seguros

A continuación el proyecto se presentará ante el Fondo de Pensiones en que pretenda integrarse:

1. A la vista del proyecto la comisión de control del Fondo de Pensiones o su entidad Gestora adoptará, en su caso, el acuerdo de admisión del Plan de Empleo.
2. En un Plan de Empleo la modificación de especificaciones posterior a la formalización del plan se podrá realizar mediante los procedimientos y acuerdos previstos en las especificaciones

Principales características de los planes de empleo

PLAN DE EMPLEO DE PROMOCION CONJUNTA

- Varias empresas o entidades, incluidos los empresarios individuales, y los entes y organismos de las Administraciones Públicas podrán promover conjuntamente un plan de pensiones de empleo.
- Pueden limitar su ámbito a las empresas promotoras que concurren en el momento de su formalización o prever la incorporación de nuevas empresas con posterioridad.
- La incorporación de nuevas empresas requerirá la aprobación de la comisión del plan o delegar esta función en la gestora
- Deberá comunicarse a la DGSFP.
- Pueden ser abiertos a cualquier empresa o limitar su ámbito al de determinadas empresas promotoras en función de criterios como pertenencia al mismo grupo, el carácter de pequeña y mediana empresa, etc
- Inicialmente son necesarios al menos 2 PROMOTORES. Los promotores también pueden separarse para formalizar su propio plan de empleo o para adherirse a otro plan de promoción conjunta



FISCALIDAD

FISCALIDAD DEL SEGURO DE ACCIDENTES

APORTACIONES		PRESTACIONES	
EMPRESA	TRABAJADORES	EMPRESA	TRABAJADORES
Deducen en el impuesto de Sociedades	No se imputan como rendimiento en especie al trabajador	----	Beneficiario tributa por sucesiones. Invalidez por ganancia patrimonial

FISCALIDAD DEL SEGURO DE VIDA

APORTACIONES		PRESTACIONES	
EMPRESA	TRABAJADORES	EMPRESA	TRABAJADORES
Deducen en el impuesto de Sociedades	Se imputan las primas que paga la empresa como un rendimiento en especie	----	Beneficiario tributa por sucesiones. Invalidez por ganancia patrimonial

FISCALIDAD DEL SEGURO DE SALUD

APORTACIONES		PRESTACIONES	
EMPRESA	TRABAJADORES	EMPRESA	TRABAJADORES
Deducen en el impuesto de Sociedades	<p>NO Se imputan las primas que paga la empresa como un rendimiento en especie</p> <p>En retribución flexible, importante ahorro fiscal</p>	----	Son actos médicos sin repercusión fiscal

FISCALIDAD DEL SEGURO DE JUBILACIÓN **SIN** IMPUTACION DE PRIMAS

APORTACIONES		PRESTACIONES	
EMPRESA	TRABAJADORES	EMPRESA	TRABAJADORES
No deducen las primas que paga cada año	No se imputan como rendimiento en especie al trabajador	Deduce todas las primas que ha aportado por el trabajador que accede a la jubilación, en el momento de jubilación.	Percibe el capital acumulado como un mayor rendimiento del trabajo

FISCALIDAD DEL SEGURO DE JUBILACIÓN **CON** IMPUTACION DE PRIMAS

APORTACIONES		PRESTACIONES	
EMPRESA	TRABAJADORES	EMPRESA	TRABAJADORES
Deducen en el impuesto de sociedades las primas que paga cada año	Las primas correspondientes que paga la empresa, se imputan como rendimiento en especie al trabajador	-----	Al jubilarse tributa el rendimiento (Capital – primas imputadas) como rendimiento del capital mobiliario.

FISCALIDAD DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO

APORTACIONES		PRESTACIONES	
EMPRESA	TRABAJADORES	EMPRESA	TRABAJADORES
Deducen en el impuesto de sociedades las APORTACIONES que paga cada año	Las APORTACIONES se imputan como ingreso aunque como reducen en la Base imponible del IRPF, resulta fiscalmente neutro	-----	Al jubilarse tributa como rendimiento del trabajo, necesitando planificar el momento y forma idónea para minimizar la tributación



Muchas gracias