

**1er Foro “Seguro de Empresa”  
INADE, Instituto Atlántico del Seguro**

# **La Previsión Social en la Empresa**

**Sr. Jorge Rivera - Director General de Winterthur Salud  
Cotogrande. Vigo. 10 de noviembre de 1999**

## La Previsión Social en la Empresa

---

Las empresas tienen una larga tradición en la utilización de sistemas sociales complementarios.

- ✓ Contratos de seguros: Vida, accidentes y salud.
  - ✓ Contratos de administración de depósitos
  - ✓ Fondos internos
  - ✓ Planes de pensiones
- y
- ✓ Mutualidades de previsión social

# La Previsión Social en la Empresa

---

## Ventajas:

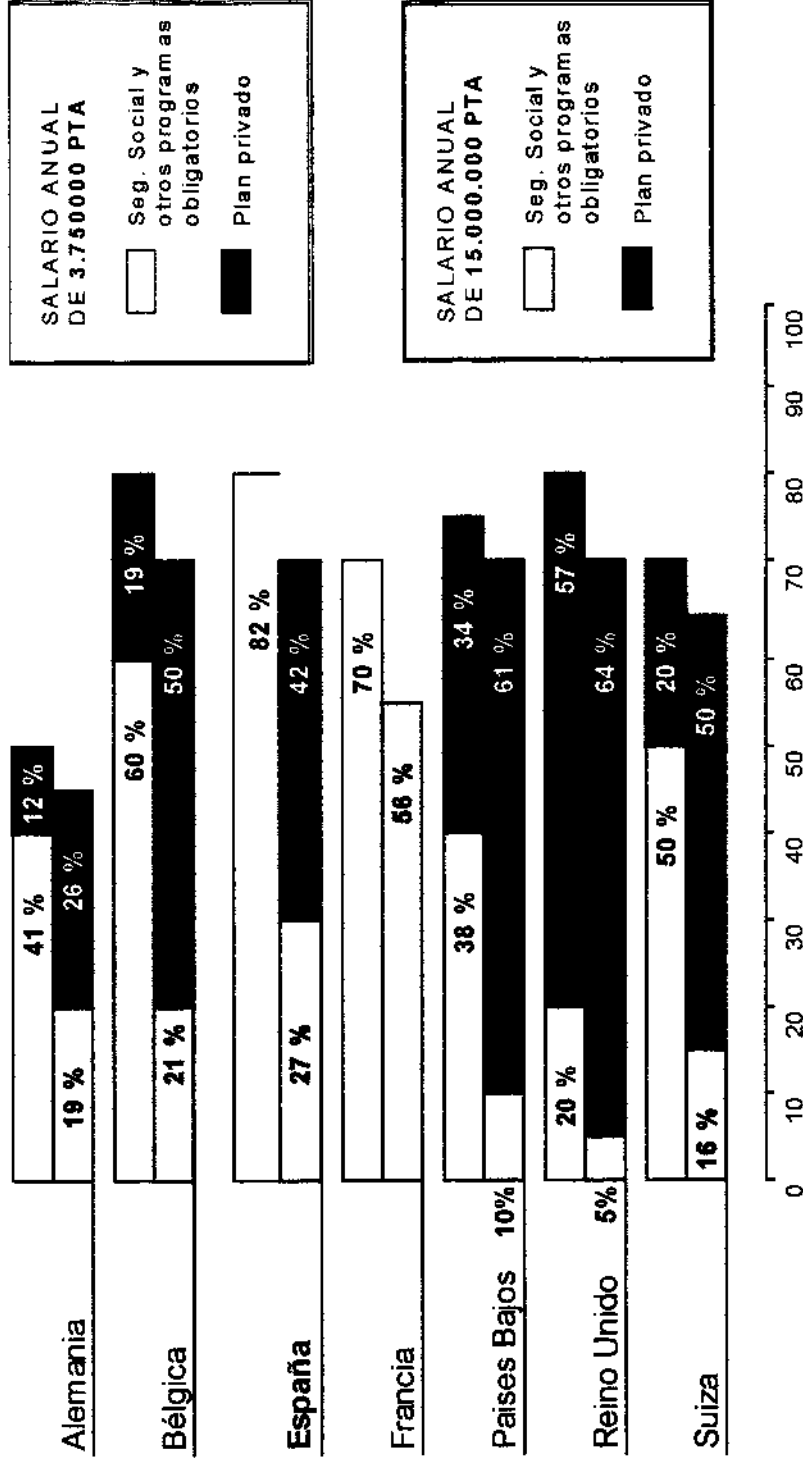
- ✓ **Subjetiva:** Se basa en la motivación, la fidelización y la creación de un buen clima laboral.
- ✓ **Objetiva:** Los planes de beneficios sociales tienen un tratamiento fiscal favorable y constituyen un buen elemento de negociación colectiva.

# **La Previsión Social en la Empresa**

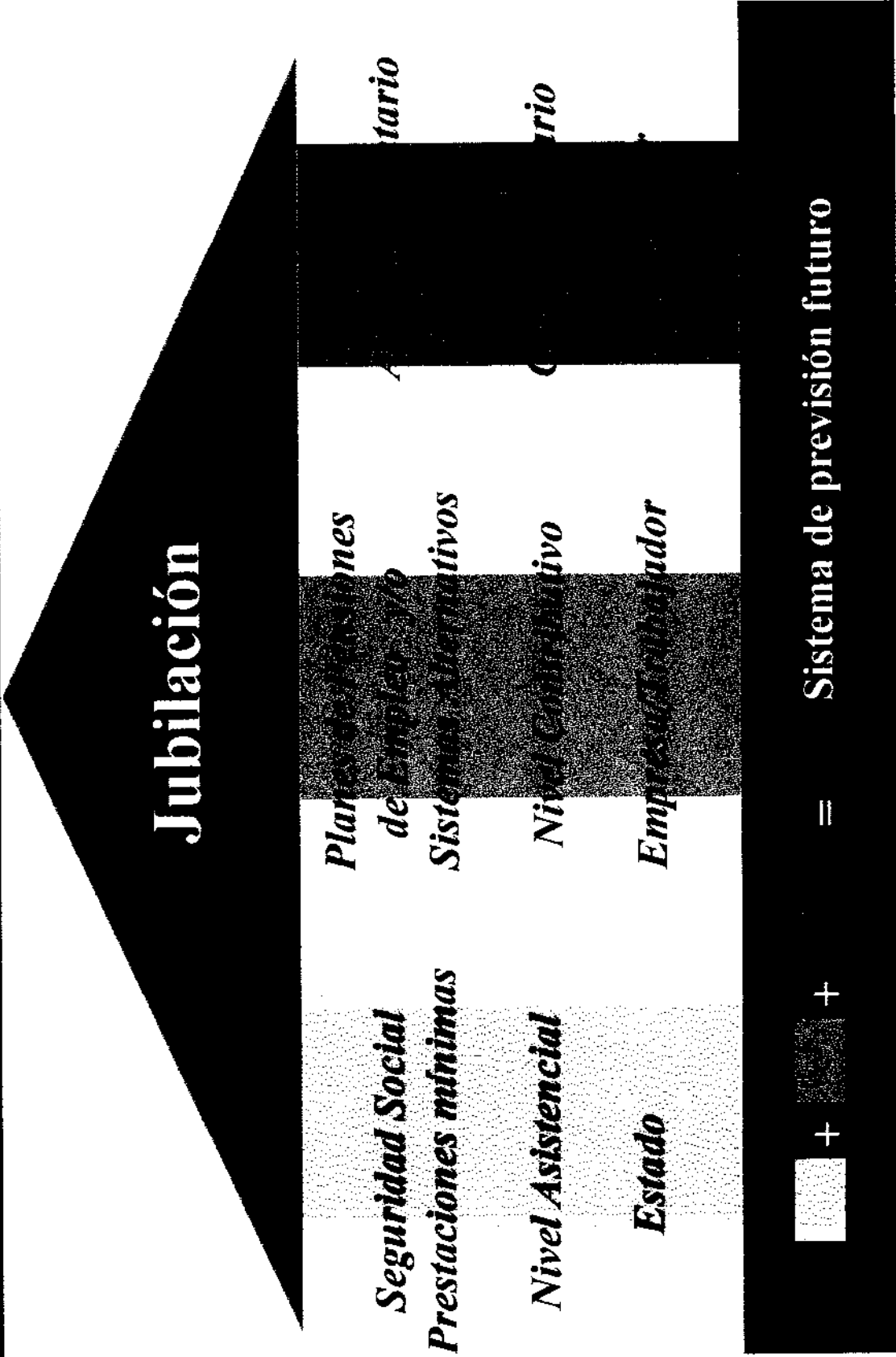
---

## **Planes de Pensiones y Exteriorización**

# Relación entre pensión de jubilación y salario final



# Nueva legislación y adaptación



## Nueva legislación y adaptación

### Desarrollo del 2do. Pilar de Previsión Social

- Planes de Pensiones Individuales
- Seguros Individuales
  - Tradicionales
  - Unit Linked
- Fondos de Inversión

**3er** (Individual)

### Planes de Pensiones Colectivos

### Seguros de Vida Colectivos

**2do** (Empresa)

### Seguridad Social

**1er** (Público)

## Nueva legislación y adaptación

### Instrumentos aptos para el 2do. Pilar.

	Como retribución Salarial	Seguros Individuales	Fondos Internos	Contrato de administración de fondos	Seguros Vida Colectivo	Planes de Pensiones
Antes 1988	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
1988	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
1990	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
01.01.2001	No	No	No	No	Sí	Sí



## Contexto actual en España

---

- ✓ Mayor concienciación sobre la necesidad de complementar el sistema público de pensiones.
- ✓ Nuevo Reglamento hace efectiva la obligatoriedad de exteriorizar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, según la Ley 30/1995, con una fecha límite del 01.01.2001.
- ✓ Mayor conciencia empresarial sobre la importancia de los Recursos Humanos (motivar a los empleados).
- ✓ Buenas condiciones fiscales tanto para la empresa como para los empleados.

## Producto

---

Un Plan de Pensiones del sistema de empleo es un instrumento de ahorro, promovido por las empresas, con la finalidad de que sus empleados perciban en el momento de la jubilación unas pensiones privadas que complementarán a las públicas.

## **Beneficios económicos para la empresa y los empleados.**

---

**winterthur**

Los planes de pensiones optimizan el tratamiento económico y fiscal:

- ✓ No incrementan las bases de cotización a la Seguridad Social.
- ✓ No están sujetos a retención a cuenta en el I.R.P.F.
- ✓ Fiscalmente deducibles en el Impuesto sobre Sociedades y neutro para el empleado.

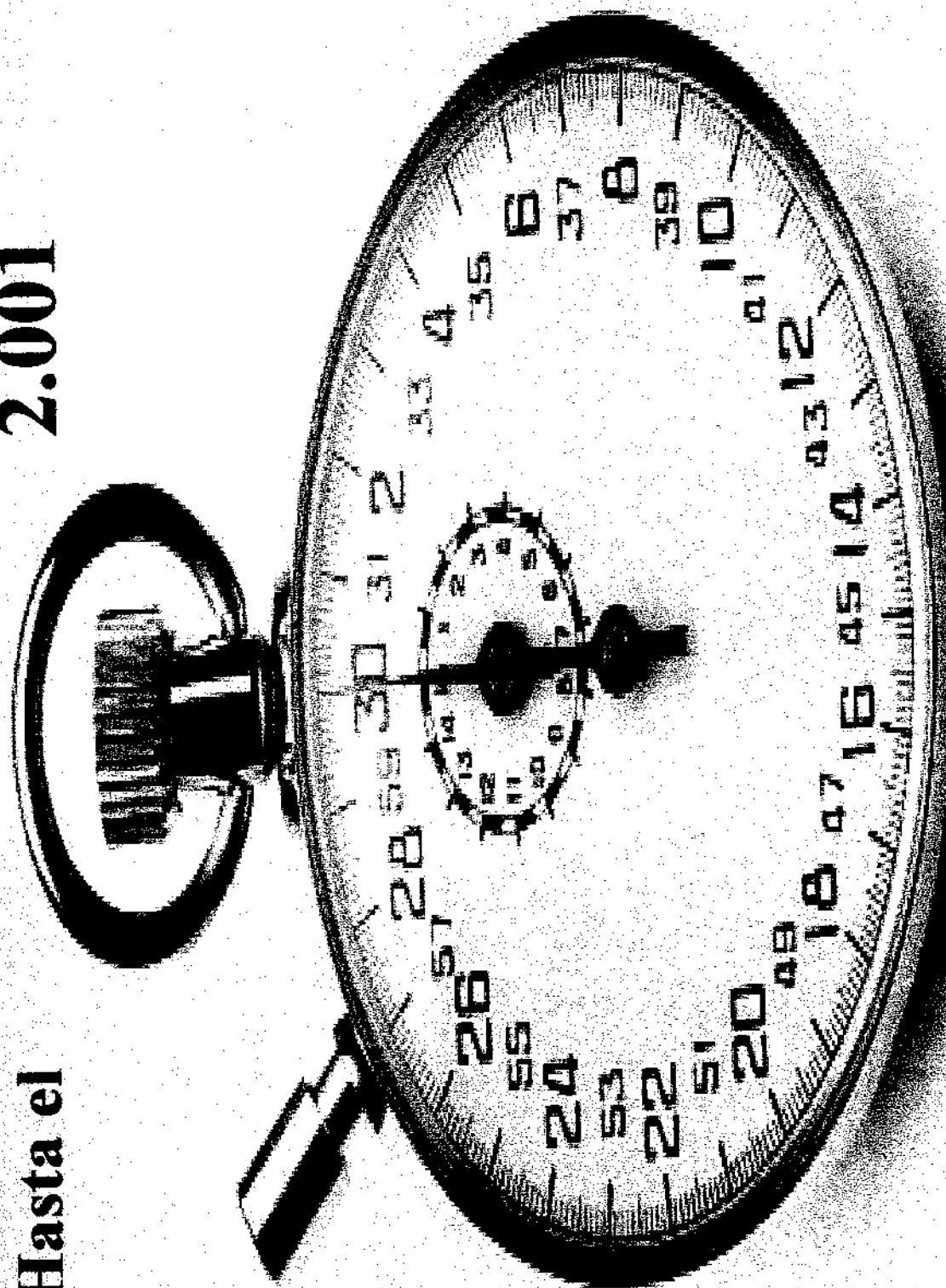
## **Participación de los empleados en el funcionamiento.**

---

El funcionamiento del Plan de Pensiones está supervisado por la Comisión de Control, formada mayoritariamente por los representantes de los empleados y beneficiarios.

**2.001**

**Hasta el**



**Para exteriorizar**

## **Exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas (visión general).**

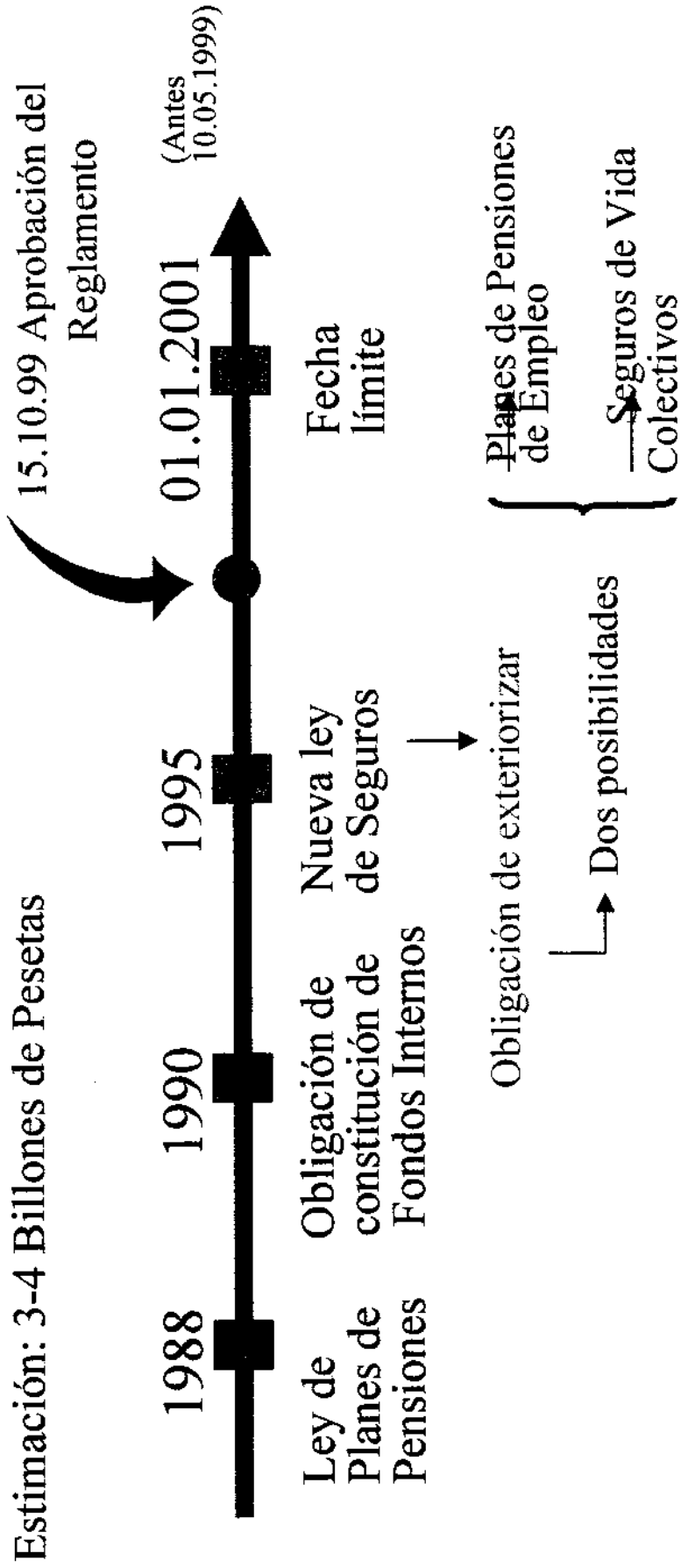
---

La Ley 30/1995 establece que todas las empresas deben exteriorizar sus fondos internos para la cobertura de compromisos por pensiones.

Los compromisos asumidos por las empresas deberán instrumentarse mediante contratos de seguro sobre la vida, a través de un plan de pensiones de empleo o ambos.

Los compromisos deben estar exteriorizados o adaptados antes del **1 de enero de 2.001.**

## n que consiste el Proceso de Exteriorización de Fondos



## **Exteriorización de compromisos por pensiones de las Empresas (visión general).**

---

### **Implicaciones de la exteriorización:**

Tanto para la empresa como para el empleado, conlleva los siguientes tipos de implicaciones:

- ✓ Legal
- ✓ Financiero.
- ✓ Fiscal.
- ✓ Laboral o social.



## **Exteriorización de compromisos por pensiones de las Empresas (visión general).**

---

### **Implicaciones legales de la exteriorización:**

La empresa deberá determinar qué compromisos con sus empleados son compromisos por pensiones, para proceder así a la exteriorización.

Al empleado le interesará que el compromiso esté exteriorizado, desligando así su cumplimiento de los avatares financieros de la empresa.

## **Exteriorización de compromisos por pensiones de las Empresas (visión general).**

---

### **Implicaciones financieras para la empresa (1):**

Puede tener efectos sobre la liquidez de la empresa. Los fondos (reserva contable) están utilizados en su propio negocio (forman parte de su activo global: mobiliario, maquinaria, etc...) y en muchos casos no están materializados en elementos patrimoniales o inversiones.

Implicará para la Empresa:

- ✓ Transferir parte de su patrimonio al externalizar.
- ✓ Conseguir liquidez suficiente.

## **Exteriorización de compromisos por pensiones de las Empresas (visión general).**

---

### **Implicaciones financieras para la empresa (2):**

#### **✓ *Si la empresa elige Plan de Pensiones empleo.***

Permite la posibilidad de reconocer Servicios Pasados para su personal, pudiendo transferir por encima del límite legal. Para ello deberá establecer un “Plan de Reequilibrio” para:

- La transferencia de los fondos constituidos (10 años).
- La amortización del posible déficit (diferencia entre cantidades por Servicios Pasados y fondos reales):

- ✓ Plazo no superior a 15 años desde creación Plan.
- ✓ Dotando al menos un 5% anual de la cuantía total.
- ✓ A mitad del periodo debe estar amortizado, al menos, la mitad del déficit.

## **Exteriorización de compromisos por pensiones de las Empresas (visión general).**

---

### **Implicaciones financieras para la empresa (3):**

#### **✓ *Si la empresa elige un Contrato de Seguro sobre la vida:***

Si la empresa elige esta vía, podrá instrumentar un “Plan de Financiación” que consistirá en el fraccionamiento de la prima única que represente el coste del compromiso.

- ✓ No tendrá una duración superior a 10 años desde la fecha de formalización del contrato.
- ✓ Los términos amortizativos anuales de la prima única serán constantes o decrecientes.

# **La Previsión Social en la Empresa**

---

## **Seguros Colectivos de Salud**

## Modalidades

---

Factores para la elección del seguro de salud

### *Asistencia Sanitaria*

- *Hábito familiar.*
- *Constitución de familia / matrimonio.*
- *Previsión de parto.*
- *Calidad de vida e intimidad en la hospitalización*
- *Fácil acceso a los especialistas.*
- *Atención primaria personalizada y deferente.*
- *Sin listas de espera.*

## Modalidades

---

Factores para la elección del seguro de salud

### *Seguros de reembolso*

- *Atención a la medida del individuo.*
- *Amplio elenco de médicos de prestigio.*
- *Mantener o seguir a los médicos habituales.*
- *Elegir especialista.*
- *Relación directa pago-prestación.*
- *Facilidad y agilidad en los trámites.*

## Ventajas de la contratación colectiva

---

**En la empresa**  
el uso de la **sanidad privada** puede producir hasta ...

**¡HASTA**  
**¡60% menos de!**  
**por asistencia médica**



## Ventajas de la contratación colectiva

---

Al disfrutar de la cobertura  
de un seguro de salud privado con el mejor precio fiscal

**los empleados**

se sentirán **más**

**satisfechos**

## Aspectos esenciales para el desarrollo del seguro de salud para la empresa

---

### *Nueva legislación: Artículo 45 del Reglamento del IRPF*

*✓ No tendrán consideración de rendimientos del trabajo en especie, las primas o cuotas satisfechas por las empresas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes requisitos:*

## **Aspectos esenciales para el desarrollo del seguro de salud para la empresa**

---

**winterthur**

- ✓ *Que la cobertura de enfermedad alcance al propio trabajador, pudiendo además alcanzar a su cónyuge o descendientes*
- ✓ *Que las primas o cuotas satisfechas no excedan de 60.000 ptas. anuales. Cuando el seguro comprenda también al cónyuge o descendientes, el límite será de 200.000 ptas. anuales.*
- ✓ *El exceso sobre dichas cuantías constituirá rendimiento en especie.*

## Aspectos esenciales para el desarrollo del seguro de salud para la empresa

---

### *Aspectos clave para la contratación de seguros de salud colectivos:*

- ✓ *Minimiza la problemática del absentismo laboral*
- ✓ *Ayuda a fidelizar a los empleados, puesto que se trata de una importante retribución sin impacto fiscal*
- ✓ *Incrementa la productividad*
- ✓ *Mejora las relaciones empresa-trabajador*

# **La Previsión Social en la Empresa**

---

## **Incapacidad Temporal. I.T.**

## Incapacidad Temporal. I.T.

---

### **Concepto:**

✓ *Es la situación del trabajador que se encuentra impedido para el trabajo, por alguna de las siguientes causas: enfermedad común o profesional, y a accidente, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria y esté impedido para el trabajo*

### **Duración:**

- ✓ *Máxima: 12 meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que recibirá durante ese periodo el alta médica*
- ✓ *Se puede prorrogar hasta un máximo de 30 meses con evaluación efectuada por los Equipos de Valoración de Incapacidades-EVIS*

## Incapacidad Temporal. I.T.

---

### ***Beneficiarios:***

- ✓ Enfermedad común: Los trabajadores que hayan cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la enfermedad*
- ✓ Accidente: No se exigirá periodo previo de cotización*

## Incapacidad Temporal. I.T.

---

### ***Derecho al subsidio:***

***✓ En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Se abonará desde el día siguiente al de la baja, estando a cargo del empresario el salario íntegro del día de la baja***

***✓ En caso de enfermedad común o accidente no laboral: se abonará a partir del 16º día de baja, estando a cargo del empresario el abono de la prestación desde el 4º día al 15º día de baja***



## Incapacidad Temporal. I.T.

---

### *Gestión integrada de la I.T.:*

- ✓ *Mutuas de accidentes de trabajo*
- ✓ *Instituto Nacional de Seguridad*
- ✓ *Empresas autorizadas en la colaboración*

## Incapacidad Temporal. I.T.

---

### *Colaboración en la Gestión de la Seguridad Social por parte de las empresas autorizadas:*

*✓ I.T. Derivada de contingencias profesionales (Enfermedad profesional): Asumir el pago directo tanto del pago de la prestación como de la asistencia sanitaria.*

*✓ I.T. Derivada de contingencias comunes (Enfermedad común):*

- *Asumir la colaboración en la gestión de la asistencia sanitaria y la prestación económica*
- *Asumir el pago directo de las prestaciones económicas*
- *Cobertura de la prestación económica de la I.T. Por la misma Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales*

## Incapacidad Temporal. I.T.

---

### *Duraciones medias:*

- ✓ *Bajas gestionadas por los servicios públicos: Han pasado de 205 días en 1995 a 126 en los ocho primeros meses de 1999*
- ✓ *Bajas gestionadas con pago delegado: Han pasado de 47 días en 1995 a 34 días en los ocho primeros meses de 1999*

### *Ahorro medio:*

- ✓ *Reducción de 505.501 millones en 1996 y 375.414 en 1998*

## Incapacidad Temporal. I.T.

---

### *Conclusión:*

✓ *Posibilidad de intervención o colaboración del aseguramiento privado en la asunción del riesgo de la I.T. en las empresas*

### ✓ *Soluciones:*

- *Transferencia de riesgo a una compañía de seguros*
- *Reducción del coste, por una mejora de la prestación*
- *Beneficio para el trabajador*

*Planteamiento novedoso*

## **Exteriorización de compromisos por pensiones de las Empresas (visión general).**

---

### **Implicaciones financieras para los empleados:**

#### **✓ *Si se exterioriza a través de un Plan de Pensiones de empleo:***

El empleado será el titular de los fondos constituidos.

#### **✓ *Si se exterioriza a través de un Contrato de Seguro sobre la vida:***

Los contratos de seguro deberán especificar los derechos económicos derivados de la póliza y reconocidos en favor de los trabajadores.

## **Exteriorización de compromisos por pensiones de las Empresas (visión general).**

---

### **Implicaciones de tipo laboral de la exteriorización:**

Será importante para el ambiente socio-laboral, la elección del vehículo para la exteriorización de los compromisos.

La Empresa deberá decidir de forma estratégica recogiendo la opinión de sus empleados y sus expectativas.