

Reunión DDCC Empresas

Previsión Social Empresarial

**PREVISION SOCIAL
EMPRESARIAL
PARA LA
OPTIMIZACIÓN DE
LOS RECURSOS
HUMANOS**

 **MAPFRE**

Cuidamos lo que te importa



-
- 1** Plan de Pensiones de empleo y alternativas en Seguros Colectivos de ahorro a Jubilación

 - 2** Retención de Talento. La Retribución flexible

 - 3** Soluciones para la reestructuración de plantillas

DIRECCIÓN COMERCIAL Y CANALES

Desarrollo de Negocio Vida

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO

 **MAPFRE**

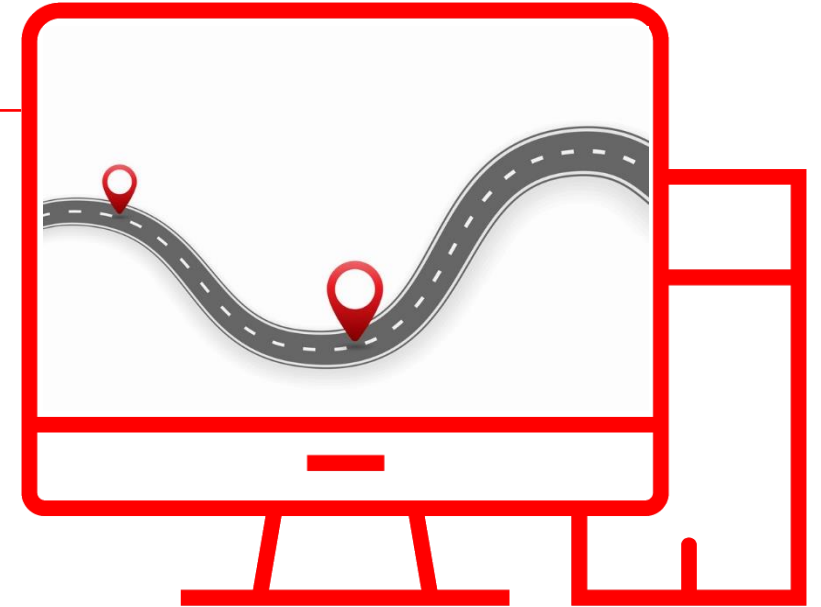
Cuidamos lo que te importa

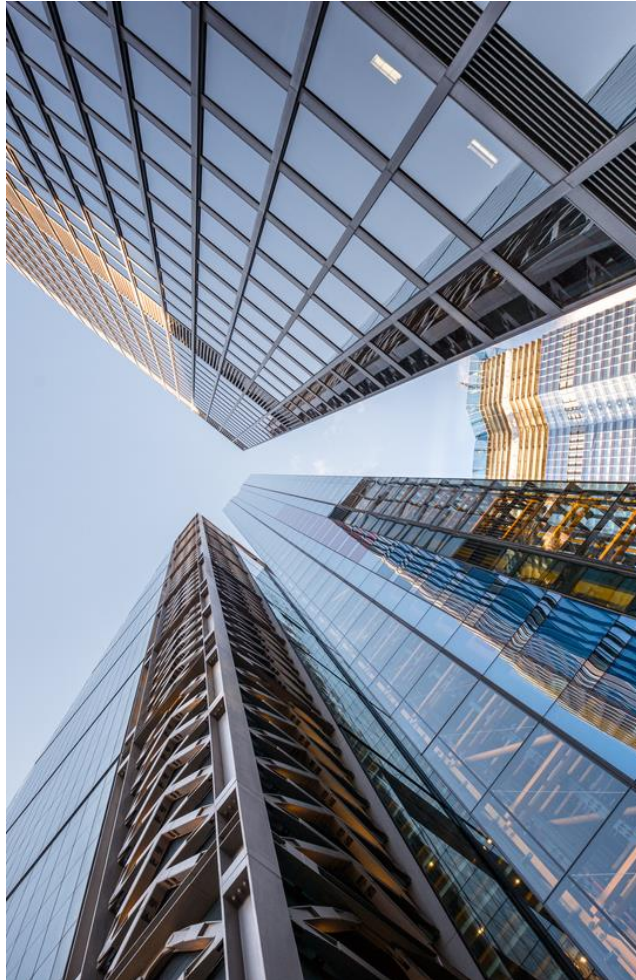


Últimas Novedades Legislativas Planes de Pensiones de Empleo

- **Nuevo Fondo De Pensiones de Empleo de Promoción Pública.**
- **Nuevos Planes de Pensiones de Empleo Simplificados.**
- **Limitación de los Gastos** de los Planes de Pensiones de Empleo.
- **Nuevos Límites de Aportación** a Planes de Pensiones de empleo, (incluido los Autónomos* hasta 5.750€ anuales).
- **Incentivo Fiscal de deducción de las aportaciones** del empleador de la base de cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social.
- **Incentivo Fiscal de deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades** del 10% de las contribuciones empresariales a favor de los trabajadores.
- **Nuevo límite para acceso de los trabajadores** al Plan de Pensiones de Empleo como máximo de 1 mes de antigüedad.

*en planes de pensiones de empleo simplificados





¿POR QUÉ CONTRATAR UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO?

- Instrumento de ahorro colectivo para la jubilación, que cuenta con el respaldo para su futura evolución por parte del Estado y agentes sociales.
- Permiten **aportar y deducirse hasta un máximo de 10.000€ al año**, entre EMPRESA Y TRABAJADOR.
- Nuevos incentivos fiscales a favor de la empresa que aporta, en el Impuesto de Sociedades y en las cuotas que paga por esa aportación a la seguridad social.
- Por norma general, en los planes de pensiones de empleo los **gastos internos son muy reducidos**, siendo un factor determinante en cuanto a la rentabilidad del partícipe.
- Se trata de un **modelo de plan contributivo**, que admite aportaciones por parte del empleado y de la empresa, hasta los límites establecidos legalmente. **También movilizar planes individuales al plan de pensiones de empleo por los trabajadores.**
- Permite cumplir con los **Compromisos Por Pensiones** que tienen las empresas con sus trabajadores por Convenio colectivo o acuerdo.
- Se trata de uno de los **beneficios sociales mejor aceptados por los empleados** junto con el seguro colectivo de salud.
- Permite cobro en forma de Capital, Rentas o Mixto
- Se cubren otras contingencias como fallecimiento, invalidez, desempleo, enfermedad grave o dependencia.

Se trata de un **modelo de aportación definida**, donde queda definida la aportación y la prestación no se conoce hasta que ocurra la contingencia (fallecimiento, invalidez, paro, dependencia y supuestos especiales).

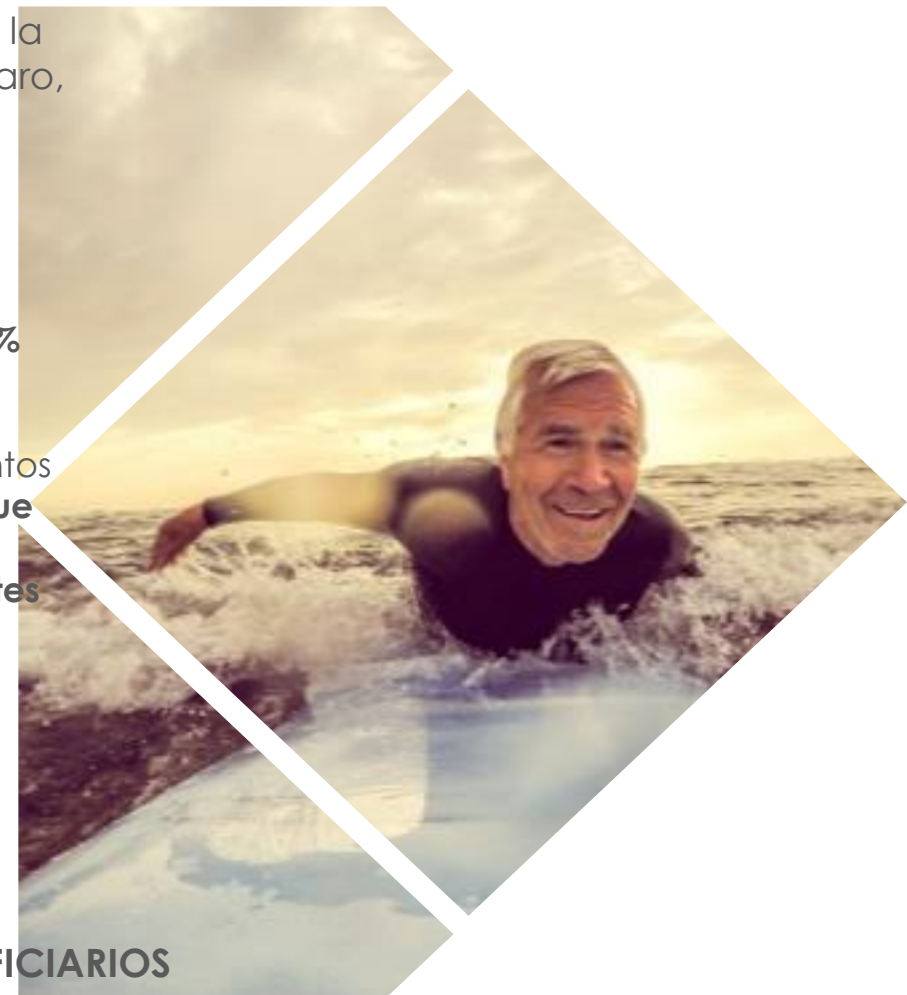
Incidencia Fiscal

La empresa o entidad se **deduce en la base imponible del impuesto de sociedades, el 100%** de las aportaciones como gasto de personal más (**hasta el 10%** en la cuota íntegra del impuesto en función del salario del trabajador)

Las aportaciones de la empresa al participe son de **imputación obligatoria** como rendimientos del trabajo en especie, aunque el **efecto fiscal será nulo** en el IRPF del Empleado, **puesto que no están sujetas a ingreso a cuenta.**

Estas aportaciones **generan cotización a la seguridad social (Bonificada en 2023 hasta límites anuales).**

El trabajador se podrá deducir en su IRPF toda aportación que realice de forma personal, según la reforma aplicada en 2023, el limite se establece hasta 5.750€ anuales.



¿Qué elementos intervienen?

PROMOTOR DEL PLAN

PARTICIPES

BENEFICIARIOS

- JUBILACIÓN
- FALLECIMIENTO
- INVALIDEZ
- DEPENDENCIA
- PARO DE LARGA DURACIÓN
- ENFERMEDAD GRAVE



Con efectos de 1 de enero de 2023, se modifica el artículo 5.3.a), que queda redactado de la siguiente forma:



| Plan Individual o de Empleo | | Plan de Empleo | |
|-----------------------------|---|---|---|
| Tipo de Aportación | | | |
| Personal | Personal | Empresarial | |
| Aportación máxima anual | | | |
| Hasta 1.500 € | Aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior al resultado de aplicar a la respectiva contribución empresarial el siguiente | | Hasta 8.500 € o 10.000 € |
| | IMPORTE ANUAL CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL | APORTACIÓN MÁXIMA DEL TRABAJADOR | |
| | Igual o inferior a 500 euros | El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,5 | |
| Entre 500,01 y 1.500 euros | 1.250€, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500€ | | |
| Más de 1.500 euros | El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1 | | |

En todo caso se aplicará el coeficiente 1 cuando el empleado obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 € procedentes de la empresa que realiza la contribución.

La creación misma de los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados, a los que los trabajadores autónomos, en general, pueden adscribirse, contemplan para estos, además del límite general de 1.500 euros vigente en 2022, un límite adicional de 4.250 euros, lo que eleva el límite global a 5.750 euros. (Mismo límite para Empresarios Individuales).

Ejemplos de Aportación anual de 4 empleados



| | Contribución Empresarial | ¿Iguala Aportación Empresa? | Aportación Personal | Total Anual |
|------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------|----------------|
| Sofia | 500 € (1º tramo) | Hasta 1.250 € | 1.500 € | Hasta 3.250 € |
| Francisco | 800 € (2º tramo) | Hasta 1.325 € | 1.500 € | Hasta 3.625 € |
| Ana | 4.250 € (3º tramo) | Hasta 4.250 € | 1.500 € | Hasta 10.000 € |
| Eduardo | 8.500 € | 0 € | 1.500 € | 10.000 € |



1. Gasto 100% de la aportación empresarial en el Impuesto de Sociedades de ese año.
2. Dedución de las aportaciones realizadas por el trabajador durante el ejercicio, con el límite del 30% del rendimiento neto.
3. **Dedución por Contribuciones Empresariales a Sistemas de Previsión Social Empresarial.** La empresa podrá practicar una deducción en la cuota íntegra del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de participes con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000€. Cuando el partícipe obtenga ingresos superiores a 27.000€, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual.
4. **Reducción por las Contribuciones Empresariales a los Planes de Pensiones de Empleo.** Las Empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la SSGG por contingencias comunes, exclusivamente por el incremento en la cuota que derive de dicha aportación empresarial.

Hasta 115 €/mes - 1.380 € /año (Año 2022) (1)



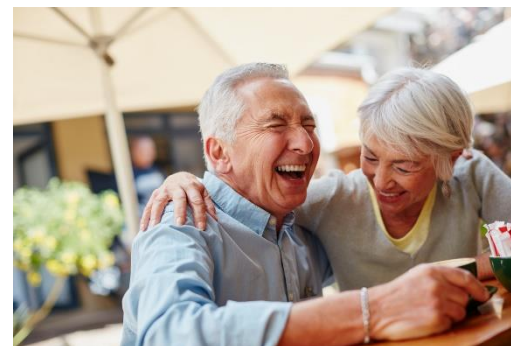
¿Qué modelos tenemos en MAPFRE?



PPEPC MAPFRE PYMES

Plan de Pensiones de Renta Fija Mixta que destina un 35% máximo de renta variable en sus inversiones.

Todos los empleados contarán con la misma inversión.



PPEPC MAPFRE TU FUTURO

Se trata de un Plan de Pensiones que cuenta con un sistema de **Ciclo de Vida**. Este sistema adapta de forma automática la inversión en Renta Variable y Renta Fija en base a la edad y perfil del partícipe.



A composite image featuring a businessman in a dark suit and tie, holding a pen and pointing towards a cityscape. A white line graph with an upward-pointing arrow is overlaid on the image, suggesting growth and progress. The background shows a dense urban skyline with various skyscrapers and a highway interchange in the foreground.

PLAN DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA

MAPFRE PYMES

MAPENS F1

Datos Generales

MAPENS F1 FONDO DE PENSIONES: es un Fondo de RENTA FIJA MIXTA, con una política de inversión fijada por la Comisión de Control del Fondo, en la que el límite máximo para la inversión en Renta Variable es el 35%.

Rentabilidad MAPENS F1

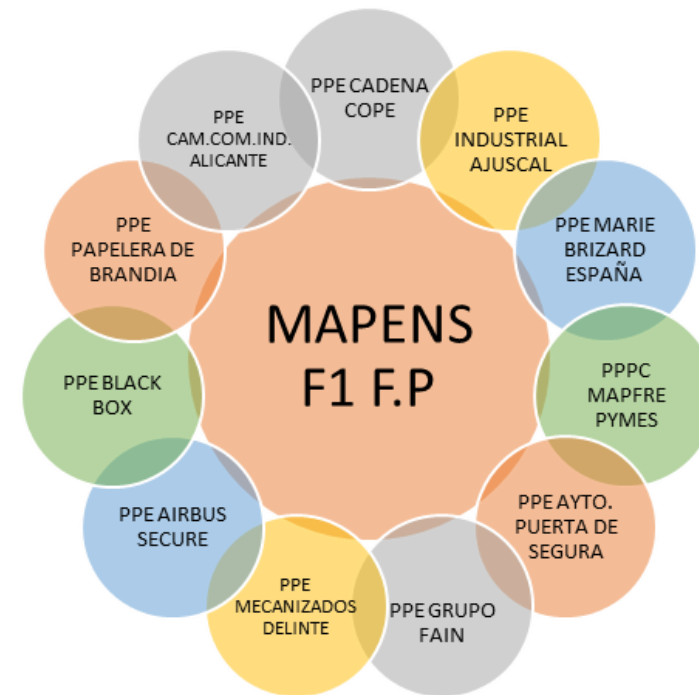
| RENTABILIDAD MAPENS F1 | | | |
|----------------------------------|--------|---------|-------|
| 1 año | -3,85% | 10 años | 3,50% |
| 3 años | 0,98% | 15 años | 2,65% |
| 5 años | 0,77% | 20 años | 3,44% |
| Rentabilidad Histórica del Fondo | | 4,98% | |

Datos a cierre del 2º trimestre del 2022

(1) Rentabilidades pasadas no garantizan rentabilidades futuras.

Gastos de gestión y depósito anuales

| GASTOS APLICADOS SOBRE MAPENS F1 | |
|----------------------------------|---------------------------|
| Gestión | Desde 0,30% hasta 0,50% |
| Depósito | Desde 0,04% hasta 0,08% % |



PLAN DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA
MAPFRE TU FUTURO, II Y III

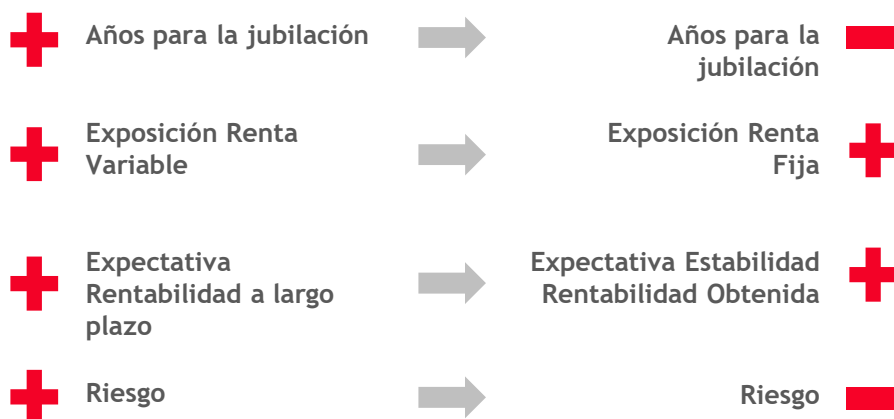
¿CÓMO FUNCIONA PLAN DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA MAPFRE TU FUTURO?

MAPFRE con el servicio de ciclo de vida, a través de las aportaciones (*inicial, periódicas o movilizaciones de otros Fondos de Pensiones*), realizará una **distribución de los derechos consolidados entre dos subplanes (uno donde predomina la Renta Variable y otro donde predomina la Renta Fija)**, dotando de una mayor inversión en renta variable cuanto más lejos está la jubilación y aumentando la de renta fija a medida que pasen los años. Estos cambios serán automáticos.

A medida que el empleado se acerque a la edad de jubilación, la gestora ajustará el riesgo, **estableciendo continuamente un nuevo reparto en su inversión.**

En el momento de la apertura del Plan, MAPFRE aplica el siguiente esquema de clasificación de los participes para el **Nuevo PLAN DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA MAPFRE TU FUTURO**, teniendo en cuenta los tramos de edad que limitan el grado de inversión máximo en renta variable (RV).

El trabajador en función de su edad cambiará de tramo de forma automática.



| Segmentación por Edades | % Máximo Renta Variable |
|-------------------------|-------------------------|
| Hasta 35 años | Máx. 75% RV |
| De 36 a 42 años | Máx. 65% RV |
| De 43 a 49 años | Máx. 55% RV |
| De 50 a 55 años | Máx. 45% RV |
| De 56 a 61 años | Máx. 35% RV |
| Desde 62 años | Máx. 25% RV |

Amplia información



PPPC Mapfre Tu Futuro



PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (PPSE)

- Es a todos los efectos normativos, como un plan de pensiones de empleo pero siendo un seguro colectivo de vida/ahorro con la diferencia de que garantiza el tipo de interés de cada aportación y que no necesita de una comisión de control.
- Admite movilizaciones de otros PPSE o Planes de Pensiones de empleo.
- Permite realizar el ahorro mediante **aportaciones únicas anuales**.
- Su rentabilidad estará definida por el **tipo de interés técnico casado** resultante en cada aportación.



RETENCIÓN DE TALENTO A CORTO Y MEDIO/LARGO PLAZO

Soluciones Previsión Social Empresarial MAPFRE

BENEFICIOS SEGURO COLECTIVO COMPROMISO POR PENSIONES Hasta la jubilación

- NO EXISTE LIMITE DE APORTACIÓN ANUAL A FAVOR DEL ASEGURADO⁽¹⁾.
- LA EMPRESA SE DEDUCIRÁ COMO GASTO EN EL IS, LA TOTALIDAD DE LAS APORTACIONES EN EL MOMENTO DE HACER EFECTIVA LA PRESTACIÓN Y EL TRABAJADOR NO TIENE COSTE FISCAL HASTA EL MOMENTO DEL COBRO DE ESTAS APORTACIONES.
- EMPRESA Y EMPLEADO ELIGEN ENTRE RENTABILIDAD GARANTIZADA O UNIT LINKED
- EN LA JUBILACIÓN, EL EMPLEADO PUEDE PERCIBIRLO EN FORMA DE CAPITAL O DE RENTAS.
- IDEAL COMO **MODELO DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE**, PARA AQUELLOS EMPLEADOS QUE DECIDAN REALIZAR APORTACIONES DESDE SU SALARIO BRUTO ANUALMENTE.

- **También posibilidad de hacerlo en el Corto Plazo**

(1) En el caso de Cesión de los Derechos Económicos habría que imputar la prima que exceda de los 100.000€ anuales.



CONTINGENCIAS CUBIERTAS

- JUBILACIÓN
- FALLECIMIENTO
- INVALIDEZ
- DEPENDENCIA
- PARO DE LARGA DURACIÓN
- ENFERMEDAD GRAVE



Soluciones para empresas a través de seguros colectivos de ahorro-jubilación a interés garantizado o Unit Linked...

RETENCIÓN Y FIDELIZACIÓN DE TALENTO A LARGO PLAZO

- Premio a favor del/los empleado/s seleccionado/s que se percibirá una vez llegada la contingencia de jubilación, fallecimiento o invalidez, momento en el que se transmite el derecho a su favor y se imputa fiscalmente. Hasta ese momento el ahorro está en manos de la empresa, que puede rescatarlo, si el empleado extingue, previamente a causar la contingencia establecida, su relación laboral con la empresa. **NO EXISTE LÍMITE DE APORTACIÓN ANUAL**

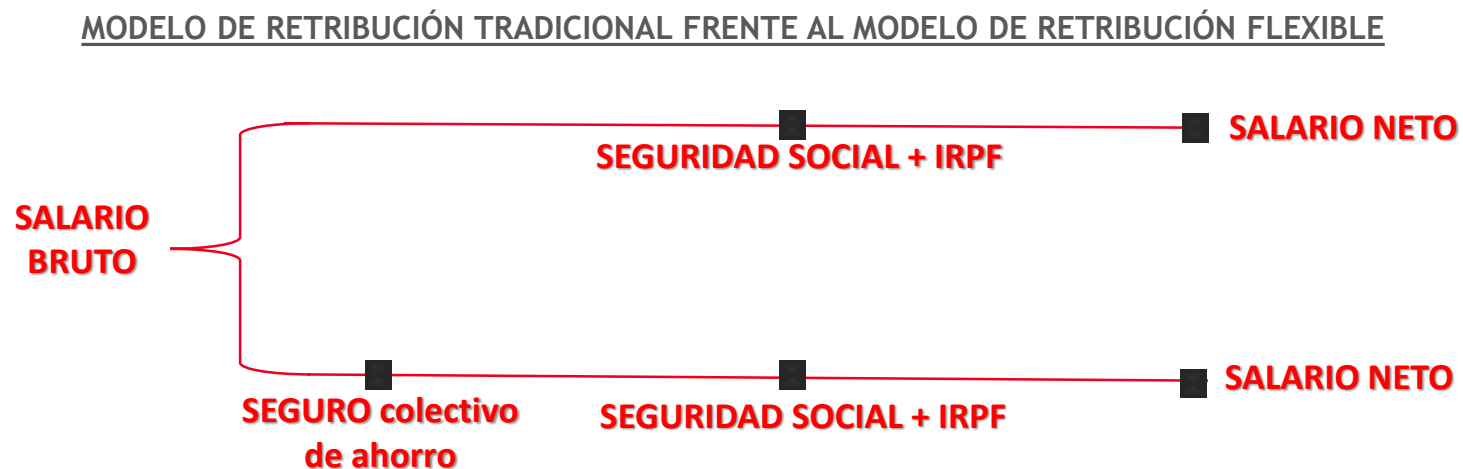
PREMIOS DE JUBILACIÓN

- Para fijar una fecha concreta de jubilación del empleado. Se condiciona su cobro a que efectivamente el empleado se jubile en la fecha que le indica la empresa. En caso contrario, si el empleado decidiera continuar trabajando, la empresa podría rescatar a su favor el ahorro acumulado.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LOS EMPLEADOS

- En este caso, los propios empleados que decida la empresa y de manera voluntaria son quienes eligen y hasta el 30% de sus propios salarios brutos anuales, realizan aportaciones a la “hucha de ahorro colectivo”. Estas aportaciones van sin imputación fiscal (**límite sin imputación anual 100.000€**) hasta el momento del cobro, lo que genera un ahorro de impuestos inmediato, aplicando el siguiente esquema:

MODELO DE RETRIBUCIÓN TRADICIONAL FRENTE AL MODELO DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE



SISTEMA DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE PARA AHORRO A JUBILACIÓN

SINO TAMBIÉN COMO LA MEJOR SOLUCIÓN PARA LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

La **Retribución Flexible** es la posibilidad de que un empleado solicite, en el marco de un sistema de retribución flexible, que parte de su retribución anual se realice a través de la entrega de un conjunto de bienes, derechos y servicios que le son ofrecidos por su empresa, con el fin de **beneficiarse de las ventajas fiscales** aplicables a estas últimas.

De acuerdo al Artículo 26.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **en ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador**, ni da lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

MODELO DE RETRIBUCIÓN TRADICIONAL FRENTE AL MODELO DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

MODELO TRADICIONAL

Al salario bruto del empleado, se le restan las cotizaciones a la Seguridad Social e IRPF, obteniendo de este modo, el salario neto que percibirá el empleado. Con el salario neto, el empleado pagará sus productos ya sea el Seguro de Vida, Accidentes, Ahorro o Salud.

MODELO RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Desde el salario bruto del empleado, y a través de la empresa, se contratan sus seguros. De esta forma se obtiene un beneficio fiscal al reducir la base imponible y el tramo de cotización. Una vez contratados los seguros, se restan las cotizaciones de Seguridad Social e IRPF, obteniendo de este modo, el salario neto que percibirá el empleado, proporcionalmente mayor que si contratara los seguros desde su bolsillo individual.



**POSIBILIDAD DE
APLICACIÓN MEDIANTE
UNIT LINKED COMPROMISO
Y AHORRO (GARANTIZADO)**

| Con retribución flexible | | Sin retribución flexible | |
|--|--------------|-------------------------------------|---------------|
| Salario bruto anual | 60.000 € | Salario bruto anual | 60.000 € |
| Aportación anual (ahorro) | 5.400 € | Ahorro individual | 5.400 € |
| SALARIO BRUTO MENSUAL | 5.000 € | SALARIO BRUTO MENSUAL | 5.000 € |
| APORTACIÓN RETRIBUCIÓN FLEXIBLE | 450 € | | |
| BASE IRPF | 4.550 € | BASE IRPF | 5.000 € |
| RETENCION (TIPO MEDIO) | 24,1% | RETENCION (TIPO MEDIO) | 25,35% |
| RETENCIÓN | 1.095 € | RETENCIÓN | 1.267 € |
| Seguridad Social (6,45%) | 290 € | Seguridad Social (6,45%) | 290 € |
| SALARIO NETO | 3.165 € | SALARIO NETO | 3.443 € |
| | | APORTACIÓN AHORRO INDIVIDUAL | 450 € |
| SALARIO FINAL LÍQUIDO: | 3.165 € | SALARIO FINAL LÍQUIDO: | 2.993 € |
| AHORRO ANUAL | | 2.068 € | |

| Con retribución flexible | | Sin retribución flexible | |
|---------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| Salario bruto anual | 100.000 € | Salario bruto anual | 100.000 € |
| Aportación anual (ahorro) | 15.000 € | Ahorro individual | 15.000 € |
| SALARIO BRUTO MENSUAL | 8.333 € | SALARIO BRUTO MENSUAL | 8.333 € |
| APORTACIÓN RETRIBUCIÓN FLEXIBLE | 1.250 € | | |
| BASE IRPF | 7.083 € | BASE IRPF | 8.333 € |
| RETENCION (TIPO MEDIO) | 30,4% | RETENCION (TIPO MEDIO) | 32,73% |
| RETENCIÓN | 2.155 € | RETENCIÓN | 2.728 € |
| Seguridad Social (6,45%) | 290 € | Seguridad Social (6,45%) | 290 € |
| SALARIO NETO | 4.639 € | SALARIO NETO | 5.316 € |
| | | APORTACIÓN AHORRO INDIVIDUAL | 1.250 € |
| SALARIO FINAL LÍQUIDO: | 4.639 € | SALARIO FINAL LÍQUIDO: | 4.066 € |
| AHORRO ANUAL | | 6.877 € | |

RESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS

¿QUÉ SOLUCIONES TIENE UNA EMPRESA PARA RESPONDER A SU EMPLEADO?

Jubilación Ordinaria
¿65-66-67 años?

Continuar Trabajando

Jubilación Anticipada
¿63 años?

¿ Extinción contractual ?

Con Despido



ERE

Prejubilación

Sin Despido



Bajas Mutuo
Acuerdo

Bajas
Incentivadas

Expediente de Regulación de Empleo MAPFRE



Empleados con 55 años o más...

1. Se hará efectivo el pago de una renta mensual complementaria a las prestaciones públicas.

2. Se hará efectivo el pago de una renta mensual destinada al abono de las cotizaciones estimadas de la Seguridad Social.

Sistemas rentas mensuales garantizadas hasta edad de jubilación del trabajador



A) RENTAS COMPLEMENTARIAS A LAS PRESTACIONES PÚBLICAS*

En caso de fallecimiento del asegurado durante el periodo temporal, sus beneficiarios tendrán derecho a seguir percibiendo las rentas de complemento que le quedaran al trabajador por percibir, en sus respectivos vencimientos.

B) CONVENIO ESPECIAL DEL TRABAJADOR*

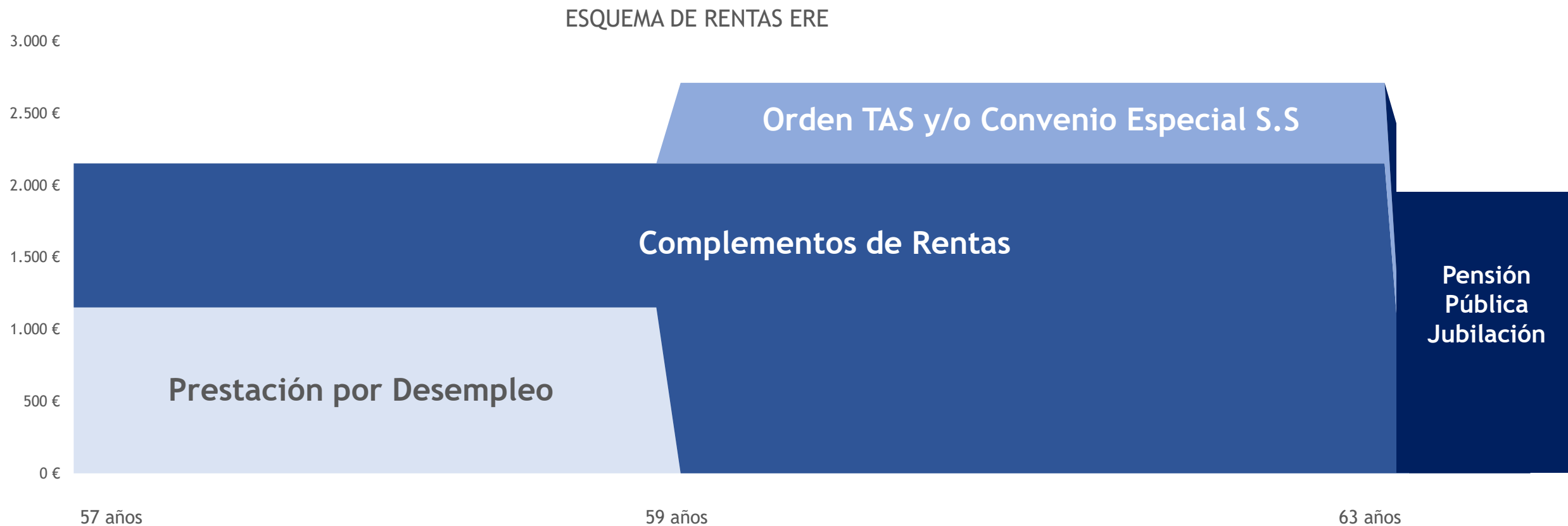
En caso de que la orden TAS de ERE finalice 61 o 63 años y el trabajador no pueda acceder a la jubilación anticipada.



C) CONVENIO ESPECIAL OBLIGATORIO (OTAS)*

Pago a la Seguridad Social (vía póliza de seguros) de las cotizaciones de los trabajadores mayores de 55 años afectados por el ERE y hasta los 61 o 63 años.

ESQUEMA DE RENTAS EN ERE



Con Despido



ERE

Prejubilación

Sin Despido



Bajas Mutuo
Acuerdo

Bajas
Incentivadas



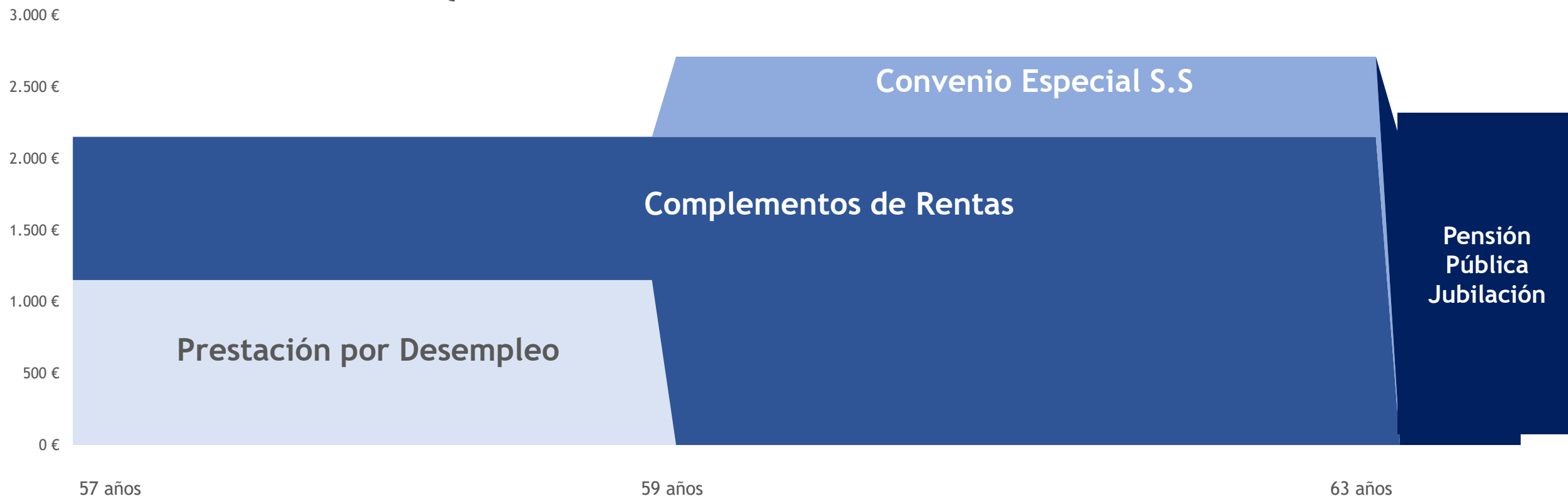
SISTEMA DE PREJUBILACIONES MAPFRE

¿Que son las Prejubilaciones?

- + **Operaciones de Bajas Incentivadas para trabajadores a partir de los 55 años de edad**, para mantener determinado nivel salarial del trabajador hasta la jubilación y garantizar sus cotizaciones con seguridad social.
- + Transforman el despido clásico en un planteamiento de garantizar un % del salario actual más el 100% de las cotizaciones futuras a la Seguridad social y hasta una edad posible de jubilación, ordinaria o anticipada.
- + Solución que evita el conflicto y transforma el escenario no solo para el trabajador afectado sino para la plantilla que permanece trabajando.
- + Basadas en un estudio exhaustivo de cada trabajador y cada situación.
- + Instrumentalizadas con pólizas de Rentas mediante el pago de una prima única con la fiscalidad del despido.

ESQUEMA DE RENTAS EN PREJUBILACIONES

ESQUEMA DE RENTAS PREJUBILACIONES



PREJUBILACIONES

EJEMPLO

MAPFRE

PLAN DE RENTAS

CODIGO: 1
 NOMBRE:
 SEXO: V
 G.T.: 5
 B.C.C.C.: 2.916,00
 DIAS ACREDITADOS DE COTIZ. EN F. DE EFECTO: 14.031

FECHA DE NACIMIENTO: 01/01/1963
 IMPORTE ANUAL A COMPLEMENTAR: 35.000,00
 HIJOS A SU CARGO EN F. DE EFECTO: 0
 B.C.A.T.: 2.916,00
 FECHA DE VIDA LABORAL: 01/01/2023

ANTES DEL 67: N

RENTAS TEMPORALES MAPFRE HASTA ALCANZAR EL 80% DEL IMPORTE A COMPLEMENTAR

ESTIMACIÓN DE CONDICIONES ECONÓMICAS

FECHA DE INICIO DEL PLAN: 01/02/2023

FECHA DE EFECTO: 01/02/2023

| PERIODO DE PAGO | ESTIMACIÓN PENSIONES PÚBLICAS (1) | | | RENTAS BRUTAS FIJAS DE MAPFRE | TOTAL BRUTO MES ESTIMADO | CONVENIO ESPECIAL S.S. |
|-----------------|-----------------------------------|----------|--------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------|
| | DESEMPLEO | SUBSIDIO | PENSION S.S. | | | |
| 02/23 - 12/23 | 1.225,00 | 0,00 | 0,00 | 1.108,33 | 2.333,33 | 0,00 |
| 01/24 - 12/24 | 1.225,00 | 0,00 | 0,00 | 1.131,67 | 2.356,67 | 0,00 |
| 01/25 - 01/25 | 1.225,00 | 0,00 | 0,00 | 1.155,23 | 2.380,23 | 0,00 |
| 02/25 - 12/25 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2.380,23 | 2.380,23 | 775,71 |

A partir del 01/01/2026:
 Pensión Bruta Mensual estimada de la Seguridad Social(1) (revalorizable): 2.511,46 €/mes
 (En 12 mensualidades)



Comparación de Costes

+ Ejemplos **trabajadores** que cumplen con los requisitos para la instrumentalización del **Sistema de Prejubilaciones**, donde mostramos una comparativa de costes entre el **Despido Objetivo**, **Despido Improcedente** y la **prima de la Prejubilación** a un 80% de su salario más el 100% de las futuras cotizaciones a la seguridad social y hasta los 63 años de edad.

| Fecha Nacimiento | Edad actuarial | Salario Anual Bruto | Indemnización Despido Objetivo | Indemnización Despido Improcedente | Sistema de Prejubilaciones MAPFRE |
|------------------|----------------|---------------------|--------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| 24/08/1963 | 60 | 36.814,02 € | 36.814,02 € | 128.849,07€ | 45.873,69€ |
| 10/03/1964 | 59 | 28.730,11 € | 28.730,11 € | 59,755,42 € | 28.730,11€ |
| 23/07/1964 | 59 | 46.261,91 € | 46.261,91 € | 161.916,69 € | 92.780,35 € |

Con Despido



ERE

Prejubilación

Sin Despido



Bajas Mutuo
Acuerdo

Bajas
Incentivadas

SISTEMA DE BAJAS POR MUTUO ACUERDO MAPFRE



En MAPFRE ponemos a disposición de las empresas una solución que resuelve los acuerdos por baja voluntaria del trabajador en la empresa.

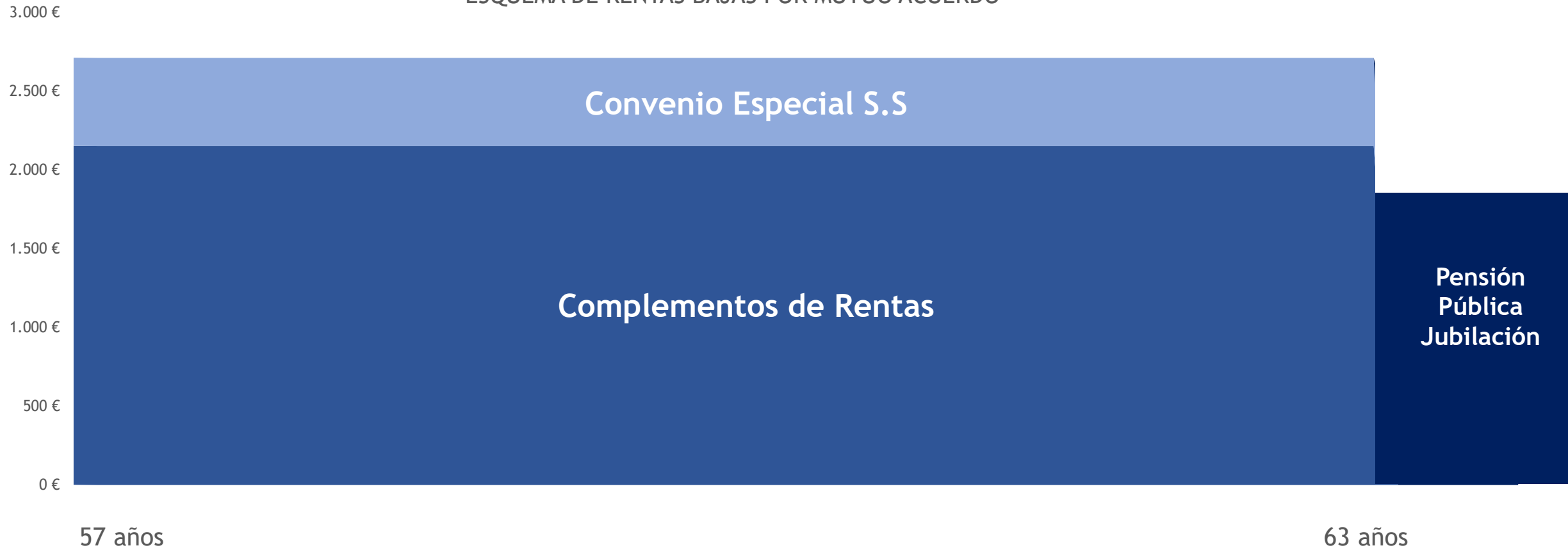
Esta solución se instrumenta a través de un acuerdo entre la empresa y el empleado, y consiste en un contrato de seguro de rentas periódicas aseguradas, que complementará un % del salario que ha dejado de percibir el empleado por acceder a esta baja más sus futuras cotizaciones a la Seguridad social a través del convenio especial.



Las Bajas por Mutuo Acuerdo están dirigidas principalmente para empresas que cuentan con trabajadores de edad avanzada (57 años en adelante).



ESQUEMA DE RENTAS BAJAS POR MUTUO ACUERDO



Comparación de Costes

Hemos seleccionado dos trabajadores que cumplen con los requisitos para la instrumentalización del Sistema de Bajas por Mutuo Acuerdo, donde mostramos una comparativa de costes entre jubilaciones voluntarias y la prima de la Baja por Mutuo Acuerdo garantizando el 80% de su salario y el 100% de sus cotizaciones futuras a la seguridad social y hasta los 63 años de edad.

| Fecha Nacimiento | Edad actuarial | Salario Anual bruto | Coste empresa a los 65 años | Coste empresa a los 67 años | Sistema de Bajas por Mutuo Acuerdo MAPFRE |
|------------------|----------------|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| 24/04/1963 | 60 | 36.814,02 € | 250.000 € | 350.000€ | 95.368,51 € |
| 23/02/1965 | 58 | 46.261,91 € | 312.500 € | 437.175 € | 159.210,01 € |

Con Despido



ERE

Prejubilación

Sin Despido



Bajas Mutuo
Acuerdo

Bajas
Incentivadas

SISTEMA DE BAJAS INCENTIVADAS MAPFRE



Perfil del trabajador, edad cercana a Jubilación voluntaria a partir de 63 años o planificación para el ahorro con menos edad.

La empresa contrata un seguro de Rentas temporales o vitalicias a favor del trabajador, de modo que le permita complementar el % de pensión pública que ha dejado de percibir por acceder de forma anticipada y voluntaria a su jubilación. (Actualmente dos años antes de la edad de jubilación ordinaria).

No se trata de un despido.

Las empresas anticipan y provisionan fondos periódicos a través de sistemas de ahorro para contar con recursos futuros.

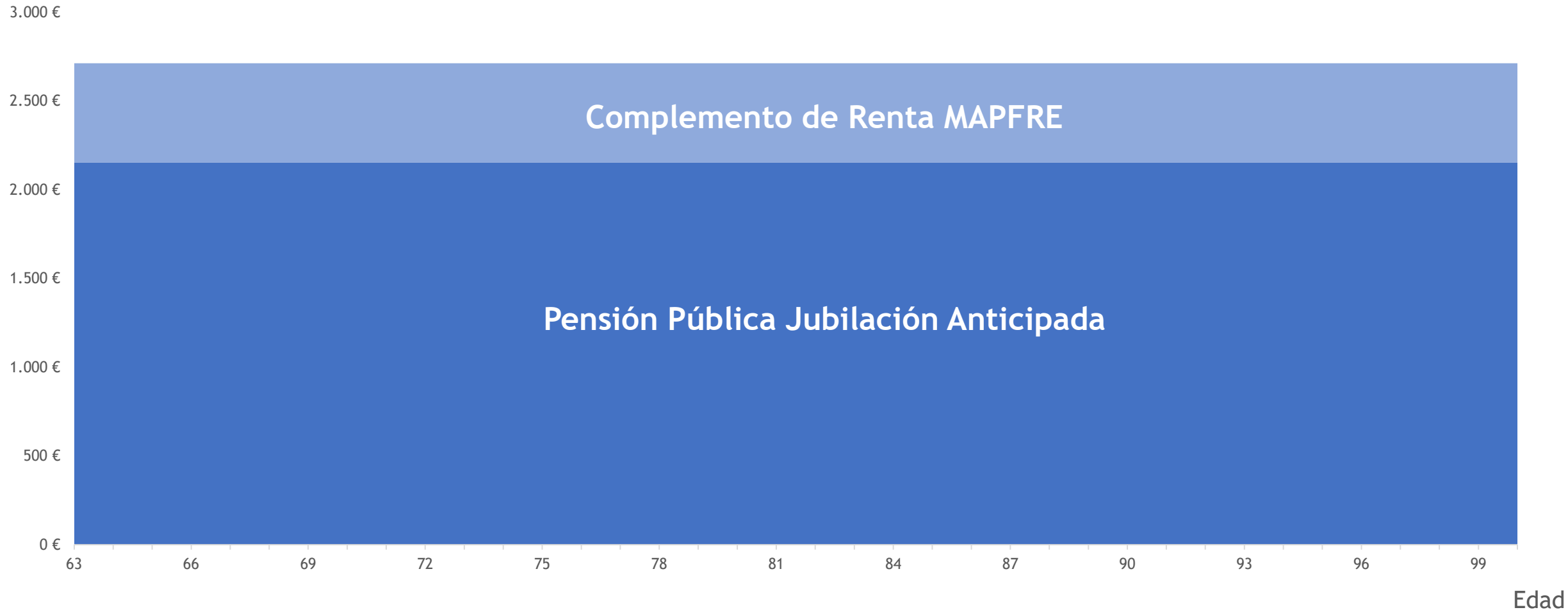
Existen **dos vías en función de la edad del trabajador** para aplicar la Baja incentivada voluntaria:

- **Menos de 62 años:** constituir un ahorro periódico compromiso por Pensiones a través de un modelo colectivo Unit Linked con opción de cobro en forma de rentas.
- **63 años en adelante:** en este caso se debe realizar una prima única a través de una póliza de rentas.




Importe

ESQUEMA DE RENTAS BAJAS INCENTIVADAS



Comparación de Costes

 Hemos seleccionado un trabajador que cumple con los requisitos para la instrumentalización del Sistema de Bajas Incentivadas, donde mostramos una comparativa de costes entre el Despido Objetivo, Despido Improcedente y la prima de la Baja Incentivada con un complemento hasta el 100% de la Pensión Pública ordinaria a través de un sistema de Rentas Temporales durante 10 años.

| Fecha Nacimiento | Edad | Salario Anual bruto | Indemnización Despido Objetivo | Indemnización Despido Improcedente | Coste empresa A los 67 años | Sistema de Bajas Incentivadas MAPFRE |
|------------------|------|---------------------|--------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| 01/01/1960 | 63 | 35.866,59 € | 35.866,59€ | 76.870,44 € | 192.410 € | 46.367 € |

Reunión DDCC Empresas

Previsión Social Empresarial

**PREVISION SOCIAL
EMPRESARIAL
PARA LA
OPTIMIZACIÓN DE
LOS RECURSOS
HUMANOS**



MAPFRE

Cuidamos lo que te importa