



PLAN DE PREVISION SOCIAL EMPRESARIAL

Seguro de ahorro colectivo de vida que instrumenta compromisos por pensiones de aportación definida, cuyo objetivo es obtener ingresos complementarios a los que se perciban de la Seguridad Social al causar baja por jubilación, invalidez, fallecimiento o dependencia con idénticas ventajas fiscales que los planes de pensiones de empleo.

Esta modalidad se constituye como alternativa a los planes de pensiones de empleo, bajo la fórmula de seguro. La principal diferencia entre ambos estriba en el establecimiento, en el caso de los PPSE, **de un rendimiento fijo asegurado**, frente a la rentabilidad variable de los planes de pensiones.

Se puede establecer un paralelismo entre los PPSE y los PPA, de modo que son contratos de seguros de características fiscales y estructurales equivalentes respectivamente a los Planes de Pensiones de Empleo y los Planes de Pensiones Individuales:

Plan de Pensiones	Contrato de seguro equivalente
PPI –Plan de Pensiones Individual Promovido por Entidad Financiera	PPA –Plan de Previsión Asegurado Promovido por Aseguradora
PPE –Plan de Pensiones de Empleo Promovido por la Empresa	PPSE –Plan de Previsión Social Empresarial Promovido por la Empresa

Los PPSE mantienen algunas de las principales características de los Planes de Pensiones y comparten, con carácter general, sus mismos beneficios fiscales, pero a diferencia de ellos:

- No requiere la constitución de una Comisión de Control.
- Garantiza un tipo mínimo de interés.

Comparte con los Planes de Pensiones la característica de que estos contratos deben de cumplir los siguientes principios:

- No discriminación.
- Irrevocabilidad de las aportaciones.
- Atribución de los derechos

El contrato de seguro del PPSE cuenta con la garantía de un tipo de interés técnico mínimo más una participación en beneficios financieros.

Es un producto de inversión a largo plazo, su peculiaridad es que el promotor del PPSE es una empresa. Es decir, que solo los empleados de esa determinada empresa podrán beneficiarse de los planes de previsión social empresarial creados en su favor. Por tanto, si la empresa en la que uno trabaja no tiene constituido un plan de estas características, el trabajador no podrá contratarlo en otra ni disfrutar de sus ventajas.



Prestaciones Aseguradas

- **Jubilación:** La garantía principal de esta modalidad de seguro es la jubilación
- **Fallecimiento:** En caso de fallecimiento del Asegurado con anterioridad a su jubilación, se abonará al Beneficiario un capital consistente en la provisión matemática constituida y un importe adicional (establecido en cada póliza).
- **Invalidez:** Si el Asegurado resulta afectado por una Invalidez Permanente, o Gran Invalidez, antes de alcanzar la fecha de vencimiento mencionada para la prestación de supervivencia, causará baja en el seguro y se le reembolsará el 100% de la provisión matemática constituida a su favor.
- **Dependencia severa y Gran Dependencia:** El importe de la prestación será igual al valor de acumulación existente en la fecha de reconocimiento de la situación de dependencia.

Su cobertura principal será la jubilación. Solo se permitirá la liquidez de los derechos en los supuestos excepcionales de desempleo y enfermedad grave, igual que en los Planes de Pensiones.

Las primas de los PPSE estarán sujetas a los límites máximos de aportación de los Planes de Pensiones. Estos se aplicarán junto con las primas pagadas por la empresa y, en su caso, pagadas por el trabajador. Fiscalmente, se deducirán de la base imponible del IRPF y las prestaciones percibidas tributarán como rendimientos del trabajo, de la misma forma que en los Planes de Pensiones.

Las primas pagadas por la empresa tomadora generarán derechos consolidados para los trabajadores asegurados, y estos derechos se mantendrán en caso de extinción de la relación laboral del trabajador con la empresa.

Régimen de Aportaciones

Conforme al compromiso por pensiones asumido por el Tomador, el régimen de aportaciones podrá ser el siguiente:

- Aportaciones del Tomador
- Aportaciones Obligatorias de los Trabajadores vinculadas al compromiso
- Aportaciones Voluntarias de los Asegurados.

Estas aportaciones podrán ser abonadas mediante domiciliación bancaria, cheque o transferencia.

La cuantía de su importe podrá ser totalmente flexible, pudiéndose fijar:

- Una periodicidad determinada
- Periodo sin aportaciones
- Aportaciones extraordinarias por parte del Tomador

En los últimos años las Empresas están creando este tipo de planes por voluntad propia (no por convenio), como forma de incentivar y fidelizar a sus empleados.



Existe la modalidad conocida como Planes de Promoción Conjunta en los que la característica diferenciadora es que el promotor no es una empresa sino varias empresas, permitiendo simplificar y ahorrar gastos a la hora de que una PYME quiera tener un PPSE para sus trabajadores.

Fiscalidad

Una de las principales ventajas para los ahorradores es su fiscalidad. Los contribuyentes pueden deducirse de su base imponible hasta 8.000 euros de las aportaciones realizadas o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo. Si el límite se agota con el Plan de la Empresa, las aportaciones realizadas a planes individuales no disfrutarán de beneficio fiscal.

Los partícipes de más de 65 años, incluidos los jubilados, podrán realizar aportaciones para su propia jubilación o dependencia, siempre que no hayan iniciado el cobro de la prestación.

Las aportaciones realizadas por la Empresa a favor del trabajador son consideradas como rendimiento del trabajo bajo el concepto de retribución en especie, no sujeta a retención

Seguridad Social

Los Planes de Empleo, hasta hace poco, se veían como un salario diferido que la empresa pagaba a los trabajadores en forma de aportaciones, es decir, no formaba parte de la base de cotización a la Seguridad Social.

Ahora el Gobierno, como medida de recuperación económica, castiga estos beneficios sociales y dispone que los pagos en especie pasen a contribuir la base de cotización, es decir, las aportaciones se ven penalizadas con un 28% extra para la empresa y un 6% para el trabajador. Esta medida intenta cubrir el déficit de la S.S., pero no parece que vaya a tener mucho éxito. Los trabajadores más afectados son los de rentas inferiores a la máxima, aquellos con ingresos brutos superiores a los 3.425 euros mensuales ya están en la base máxima de cotización y no están afectados por esta medida.

Subplanes

Dentro de un mismo Plan será admisible la existencia de Subplanes, incluso si estos son de diferentes modalidades o articulan en cada uno diferentes aportaciones y prestaciones de acuerdo con las especificaciones del plan.