

LHH

# Enfoque holístico en los Procesos de Transformación

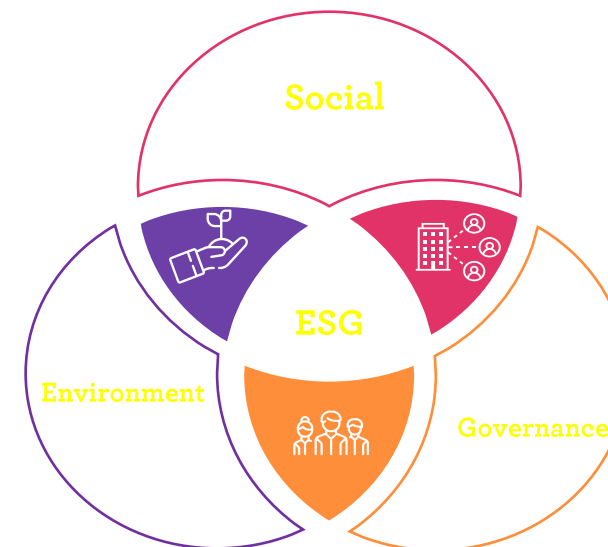
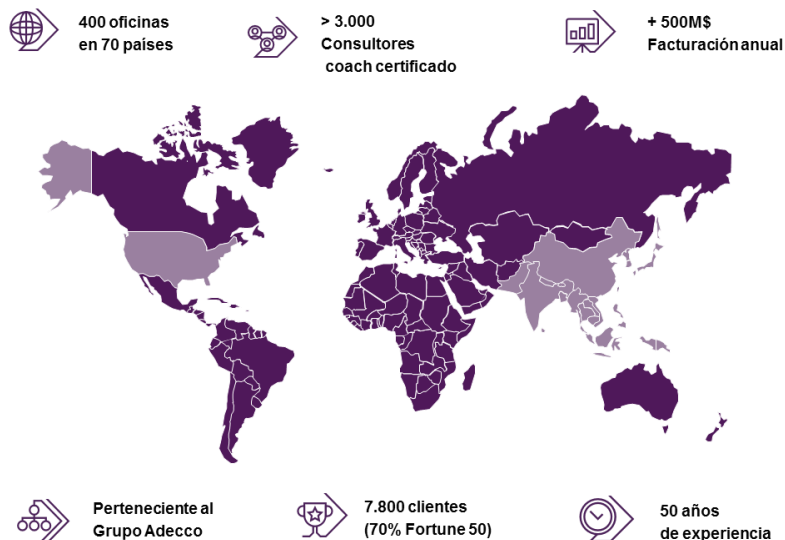


# LHH. Expertos en Planes de Reestructuración

Compañía multinacional con presencia en 70 países y más de 3.000 consultores  
**Especializados en Programas de Recolocación**

Las **3 divisiones de LHH** especializadas por prácticas, se suman para impulsar los proyectos de Recolocación

En España, **somos líderes destacados** en los procesos de Reestructuración con un enfoque alineado con los criterios ESG



# Nuestra aportación de valor

IMPACTO	RETOS	SOLUCIONES	Plan de Comunicación
<b>1</b> <b>Social</b>	Minimizar el impacto sobre las personas susceptibles de desvinculación	<b>Medidas de Acompañamiento Social</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de Transición Profesional (Outplacement)</li> <li>• Movilidad Interna + Upskilling / Reskilling</li> <li>• Plan de Bajas Voluntarias</li> <li>• Prejubilaciones y Planes de Rentas</li> </ul>	
<b>2</b> <b>Reputacional</b>	Preservar la imagen corporativa, tanto a nivel interno como externo	<b>Plan de Comunicación</b> (puesta en valor las medidas de acompañamiento social)	
<b>3</b> <b>Económico</b>	Reducir el coste de la Reestructuración	<b>Consultoría en Aportaciones al Tesoro</b>	
<b>4</b> <b>Employer Branding</b>	Preservar la capacidad de atraer y fidelizar Talento	<b>Proceso de Off-Boarding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de los Protocolos de Off-Boarding</li> <li>• Formación de los managers en la comunicación de los despidos</li> <li>• Workshops sobre Resiliencia y Change Management</li> <li>• Coaching de transición</li> </ul>	
<b>5</b> <b>Engagement</b>	Mantener los niveles de motivación y productividad de las plantillas y evitar la fuga de talento		
<b>6</b> <b>Liderazgo</b>	Preservar la credibilidad de los managers durante el proceso de desvinculación	<b>Programas de Reindustrialización y Revitalización</b>	
<b>7</b> <b>Territorio</b>	Restituir los niveles de actividad y empleo en los territorios afectados		




Soluciones Prácticas...



# REESTRUCTURACIONES DE PLANTILLA & JUBILACIÓN

**MIGUEL RODERA**

 619.96.69.35

 mrodera@mapfre.com

 Consultor y activador de  
*Previsión Social Empresarial*



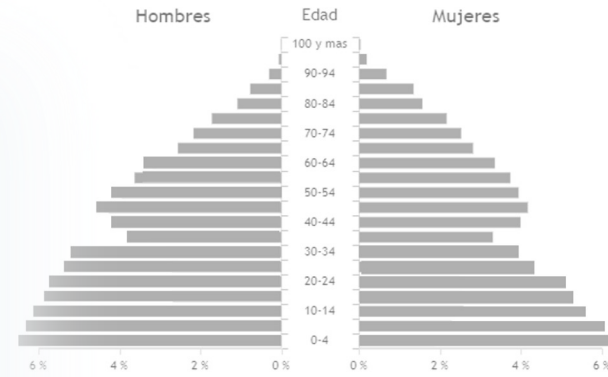


**Entorno**

**Situación  
Seguridad  
Social**



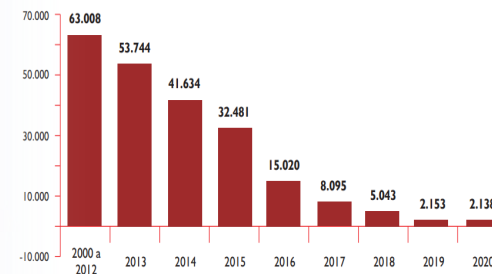
**1970**



**2022**



**Evolución general del Fondo de Reserva (M€)**  
(A precio total de adquisición)



Situación a 31 de diciembre de cada ejercicio.

(\*) Gráfico Fondo de reserva: Fuente Informe Mayo/21 Cortes Generales.

(\*\*) Gráfico pirámides y tasa: Fuente INE

**Tasa de sustitución**  
(% último salario versus 1º pensión)

**2023**

- ✓ Incremento cómputo Seguridad Social 29 años
- ✓ Destope base de cotización máxima
- ✓ Refuerzo segundo pilar – ventajas Plan de Pensiones de Empleo



**Soluciones**

**Previsión  
Social  
Empresarial**

## Retención de talento

Bonus  
Retributivo



Premios  
Jubilación



Retribución  
Flexible



Planes  
de Pensiones de  
Empleo + PPSE



## Reestructuración de Plantilla

Ahorro para  
Prejubilación



Prejubilación



Baja de Mutuo  
Acuerdo



Baja  
Incentivada



JUBILACIÓN

## Compromisos por Pensiones

(FALLECIMIENTO e INVALIDEZ)

Garantizados



Unit Linked

Planes de Pensiones de Empleo  
+ PPSE



# ¿Reestructuración de plantilla?

Jubilación NO es obligatoria

Despido tradicional

Prejubilaciones

Incentivo competitivo

Rejuvenecimiento de  
plantilla

# ¿Qué soluciona?

ESTUDIO DE LA SITUACIÓN DE CADA EMPLEADO Y SOLUCIÓN A MEDIDA

Jubilación Ordinaria  
¿65-66-67 años?

Continuar Trabajando

Jubilación Anticipada  
¿63 años?

¿Extinción contractual?







# ¿Qué es?

- ✓ Seguro colectivo de rentas, que instrumenta una extinción laboral. Se ofrece a los empleados cuya edad sea superior a los 55 años y con cierta antigüedad en la empresa
- ✓ Garantiza un % salarial hasta la jubilación y contempla la cotización a la Seguridad Social. El empleado lo percibe mensualmente
- ✓ Transforma el despido tradicional en planteamientos menos traumáticos. Imagen **resto de la plantilla (buen clima laboral)**
- ✓ Tributación en función del origen (despido - acuerdo)
- ✓ Planteamientos a medida

# Origen

## Con despido

## Sin despido

COLECTIVO (ERE)

INDIVIDUAL

Económicas Técnicas  
Organizativas Producción

En función de la edad y situación personal

**PREJUBILACIONES**

**BAJAS DE  
MUTUO ACUERDO**

**BAJAS  
INCENTIVADAS**



# Soluciones diferenciadoras

**Cálculos  
Actuariales  
GRATUITOS**

**Hasta 55 años**



**Planificación**

**AHORRO**

**Desde 55 años**



**Prejubilaciones**

**CON DESPIDO**



**Bajas de mutuo acuerdo**

**SIN DESPIDO**

**Desde 63 años**

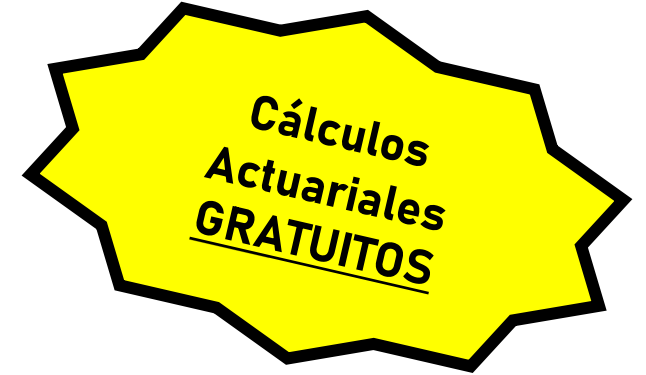


**Bajas incentivadas**

**SIN DESPIDO**



# Soluciones diferenciadoras



## Prejubilaciones

Causas reales y **justificables** de despido objetivo

Exención 180.000€

Prestación desempleo

Cotización desempleo

## Bajas de mutuo acuerdo

**No** existen causas **justificables** de despido

Sin exención fiscal

Sin prestación desempleo

Complemento cotización  
Desde inicio

## Bajas incentivadas

Incentivo por la **jubilación anticipada**

Complemento por la disminución por anticipación

# Ejemplo Prejubilación

Empleado de 59 años y 30 años en la empresa (30.000 € salario)

Mantener nómina



234.000€

Hasta los 67 años: 312.000 €

Hasta los 69 años: 390.000 €

Despido  
procedente



30.000 €

Justificación Causas:

Económica, Técnica, Organizativa o  
Producción.

Prejubilación



A partir de  
30.000 €

Sensación de premio

Imagen positiva para el resto

Ejemplo 36.000 €

Despido  
improcedente



72.000 €

Elevado coste

Malestar plantilla observando

# Ejemplo Prejubilación

Empleado 59 años con un salario anual de 30.000 €/brutos

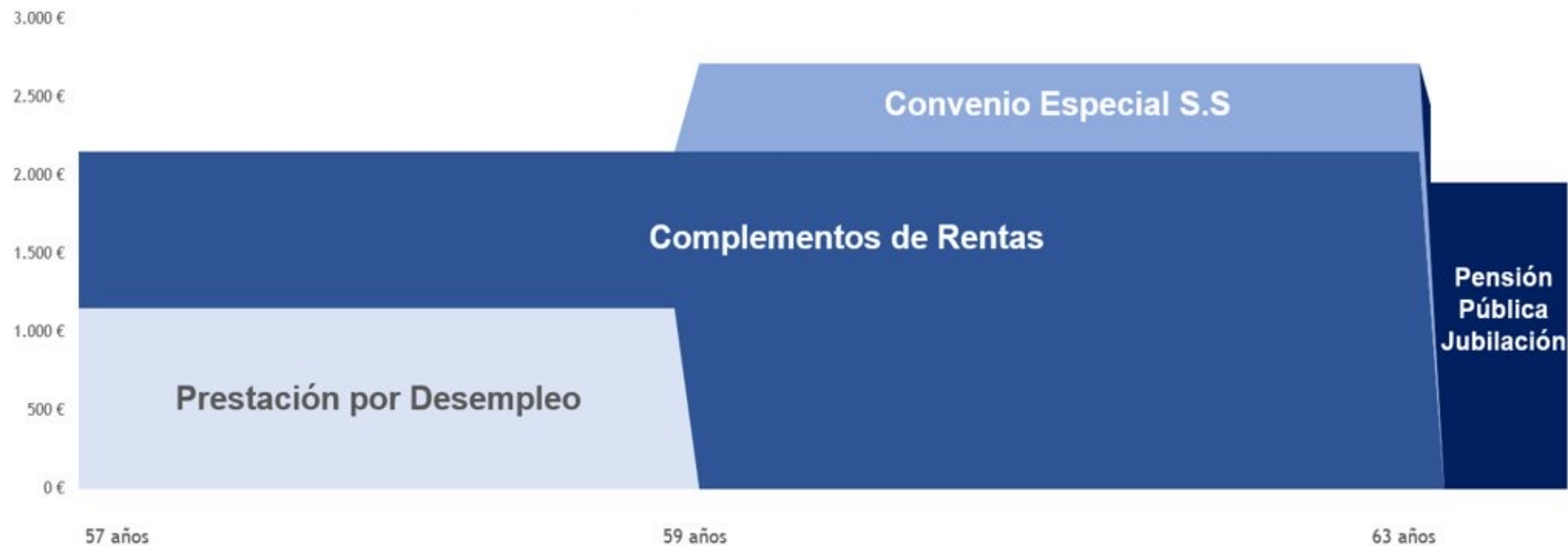
23.000 €/netos año = 1.900 €/netos mes (12 pagas)

1.900 € / mes x **80%** = **1.520 €/netos mes**

	Desempleo		Renta MAPFRE		Seguridad Social
59 años	<b>1.100 €</b>	+	<b>420 €</b>	+	0 €
60 años	<b>1.100 €</b>		<b>420 €</b>		0 €
61 años	0 €		<b>1.520 €</b>		665 €
62 años	0 €		<b>1.520 €</b>		675 €
63 años	Jubilación anticipada: 2.000 €/brutos mes				



# Esquema PREJUBILACIONES



# Cálculos actuariales en Prejubilaciones

## EJEMPLO

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

## PLAN DE RENTAS

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	<u>ESTIMACIÓN PENSIONES PÚBLICAS (1)</u>			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)

# Esquema BAJAS DE MUTUO ACUERDO





# Esquema BAJAS INCENTIVADAS



**Retención  
de talento**

**Planes de  
Pensiones  
de Empleo**



# ¿Qué es?

- ✓ Hucha colectiva para ahorro a Jubilación, Invalidez, ...
- ✓ Aportaciones desde la empresa y del empleado
- ✓ Ventajas fiscales para empresa y trabajador
- ✓ Inclusión de **todos** los empleados segmentados con diferentes aportaciones
- ✓ Derecho del capital siempre del empleado, aunque deje la empresa o le despidan
- ✓ Gastos de gestión reducidos = mayor rentabilidad





# Ventajas fiscales

## Empresa:

- ✓ Deducción como gasto de personal
- ✓ Deducción 10% en la cuota íntegra (salario <27.000€)
- ✓ Reducción del incremento de la aportación empresarial en la cuota de la S.S. por contingencias comunes (máx. 128€/mes en 2023)

## Trabajador:

- ✓ Aportaciones no tributan hasta recibir el capital
- ✓ Prestaciones = Rendimientos del Trabajo con posibilidad de cobro en forma de renta temporal y/o vitalicia

# ¿Retención de talento?

**Beneficios sociales**

**Salario emocional**

**Sentimiento de pertenencia**

**Vínculo empresa-empleado**

# Retención de talento

## Plantilla general

Ahorro a jubilación por retribución flexible

Planes de Pensiones de Empleo + PPSE

Seguros de Vida / Salud



## Talento joven

Bonus por permanencia

Seguros de Salud

Programa Retribución Flexible



## Madurez profesional

Premios por jubilación

Seguros de Vida / Salud

Sistemas de desvinculación adecuados



**Retención  
de talento**

**Retribución  
Flexible**

# ¿Qué es?

- ✓ Hucha colectiva para ahorro a Jubilación, Fallecimiento o Invalidez, ... (seguro colectivo a diferencia del Plan de Pensiones de Empleo)
- ✓ Cada empleado elige aportar o no de su salario bruto y con el LÍMITE del 30% de sus ingresos brutos anuales
- ✓ Aumento del salario neto de los trabajadores **sin incrementar el gasto en la empresa**
- ✓ La empresa decide al empleado/s que va a dar este BENEFICIO social
- ✓ Sin imputación = **No tributa** hasta recibir el ahorro
- ✓ Derecho del capital siempre del empleado, aunque deje la empresa o le despidan





Salario anual 36.000€

Aportación anual (ahorro) 3.600€

Edad 40 años - 2 Hijos

### Con retribución flexible

Salario bruto mensual	<b>3.000 €</b>
<b>Aportación retribución flexible</b>	<b>300 €</b>
Base IRPF	<b>2.700 €</b>
Retención (15,6%)	<b>420 €</b>
Seguridad Social (6,45%)	<b>195 €</b>
Salario neto	<b>2.085 €</b>

Salario final líquido: **2.085 €**

### Sin retribución flexible

Salario bruto mensual	<b>3.000 €</b>
Base IRPF	<b>3.000 €</b>
Retención (15,6%)	<b>510 €</b>
Seguridad Social (6,45%)	<b>195 €</b>
Salario neto	<b>2.295 €</b>
<b>Aportación ahorro individual</b>	<b>300 €</b>

Salario final líquido: **1.995 €**

**Ahorro anual 1.080€**

EJEMPLO



# Opciones de inversión

## Garantizado

Cada aportación se  
casa a un tipo de  
interés y plazo

## Perfil de riesgo

Prudente  
Moderado  
Decidido  
Global

## Ciclo de vida

Gestión en función  
de la edad y perfil  
del empleado



**Retención  
de talento**

**Bonus  
Retributivo**

# ¿Qué es?

- ✓ Hucha ahorro a corto / medio plazo
- ✓ Aportaciones de la empresa para premiar a un empleado por el criterio elegido (permanencia, cumplimiento de objetivos, ...)
- ✓ La empresa recibe el capital y si cumple criterios lo abona al trabajador
- ✓ Importante ventaja fiscal por poderse considerarse rendimientos irregulares = 30% exención (máx. 300.000€) en el IRPF



**Retención  
de talento**

**Premios por  
Jubilación**  
(Compromisos por Pensiones)



# ¿Qué es?

- ✓ Hucha ahorro para jubilación generada por la empresa
- ✓ El derecho es de la empresa y lo cederá al trabajador siempre y cuando se jubile con la empresa (premia la permanencia a plazo medio/largo)
- ✓ El derecho sobre el capital es de la empresa hasta que se cumple el criterio de jubilación
- ✓ Si el empleado se va o es despedido, pierde el derecho
- ✓ Incentivo para no incrementar voluntariamente la fecha de jubilación



# Ventajas fiscales de los Compromisos por Pensiones

- ✓ Las aportaciones de la empresa, no se imputan fiscalmente al trabajador, hasta el momento del cobro
- ✓ Límite sin imputación de hasta 100.000€/año
- ✓ Deducción en el I.S. al 100% cuando se cobra o moviliza
- ✓ Posibilidad de cobro en forma de capital o rentas
- ✓ Puede incluirse el fallecimiento, la invalidez, la dependencia y el desempleo de larga duración

**PROTECCIÓN  
DE SOCIOS Y  
PERSONAS  
CLAVE**

**VIDA**

# ¿Qué es?

- ✓ Seguro de vida - riesgo colectivo (tomador = empresa)
- ✓ Se utiliza para valorar la pérdida de una persona clave de la empresa por fallecimiento o invalidez con el fin de que se mantenga el equilibrio económico de la empresa en caso de siniestro de la persona clave.  
**Protocolo familiar**
- ✓ También se utiliza para proteger la empresa de la entrada de herederos en caso de fallecimiento de uno de los socios. **Protocolo empresarial**



# PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

Pincha para visualizar un breve vídeo resumen  
(duración de sólo 2 minutos)



 **MAPFRE**



# Asesoramiento



**MIGUEL RODERA**

 619.96.69.35

 mrodera@mapfre.com

 Consultor y activador de  
*Previsión Social Empresarial*







**MAPFRE**

***“MUCHAS GRACIAS  
POR TU CONFIANZA”***