

LHH

Enfoque holístico en los Procesos de Transformación

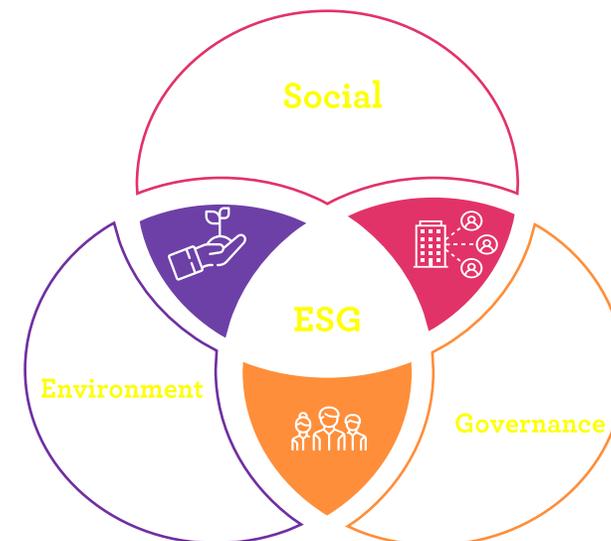
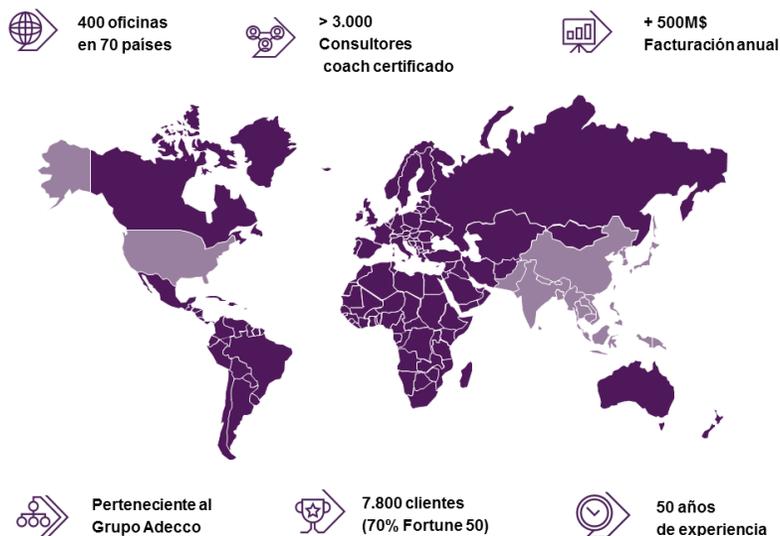


LHH. Expertos en Planes de Reestructuración

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

Soluciones Prácticas...



REESTRUCTURACIONES DE PLANTILLA & JUBILACIÓN

MIGUEL RODERA

 619.96.69.35

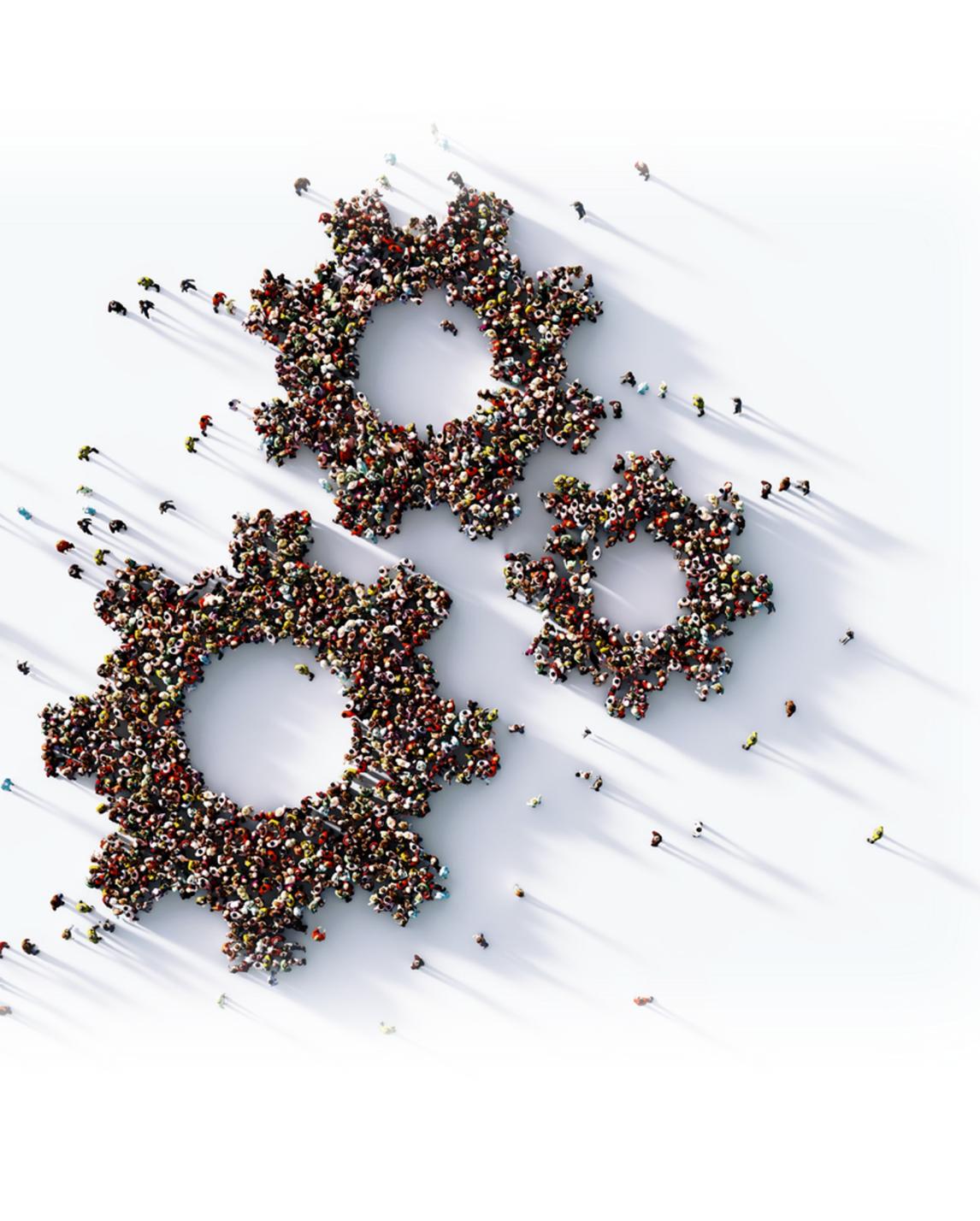
 mrodera@mapfre.com

 Consultor y activador de
Previsión Social Empresarial

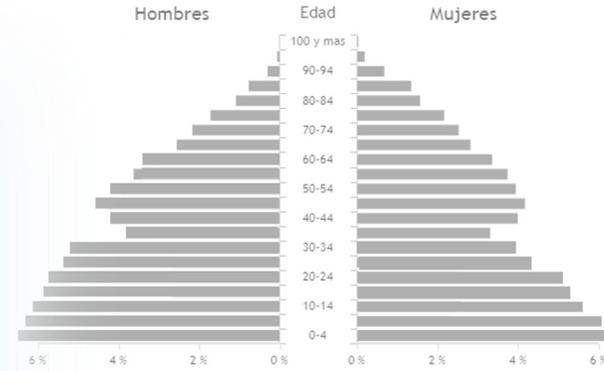


Entorno

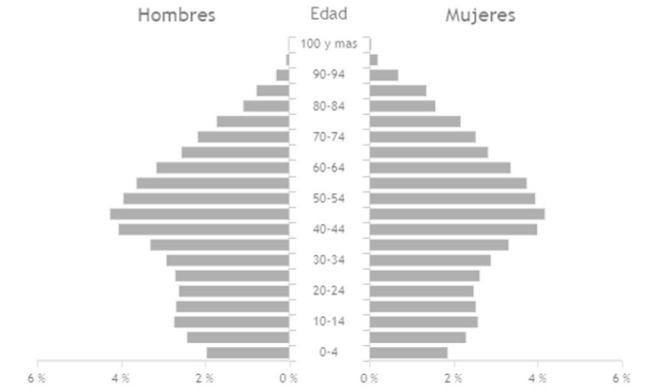
**Situación
Seguridad
Social**



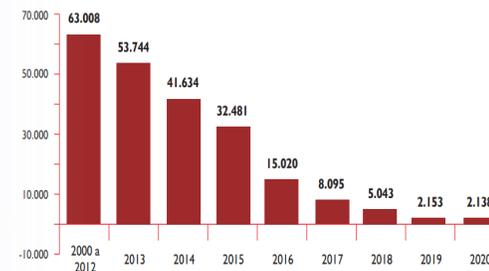
1970



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

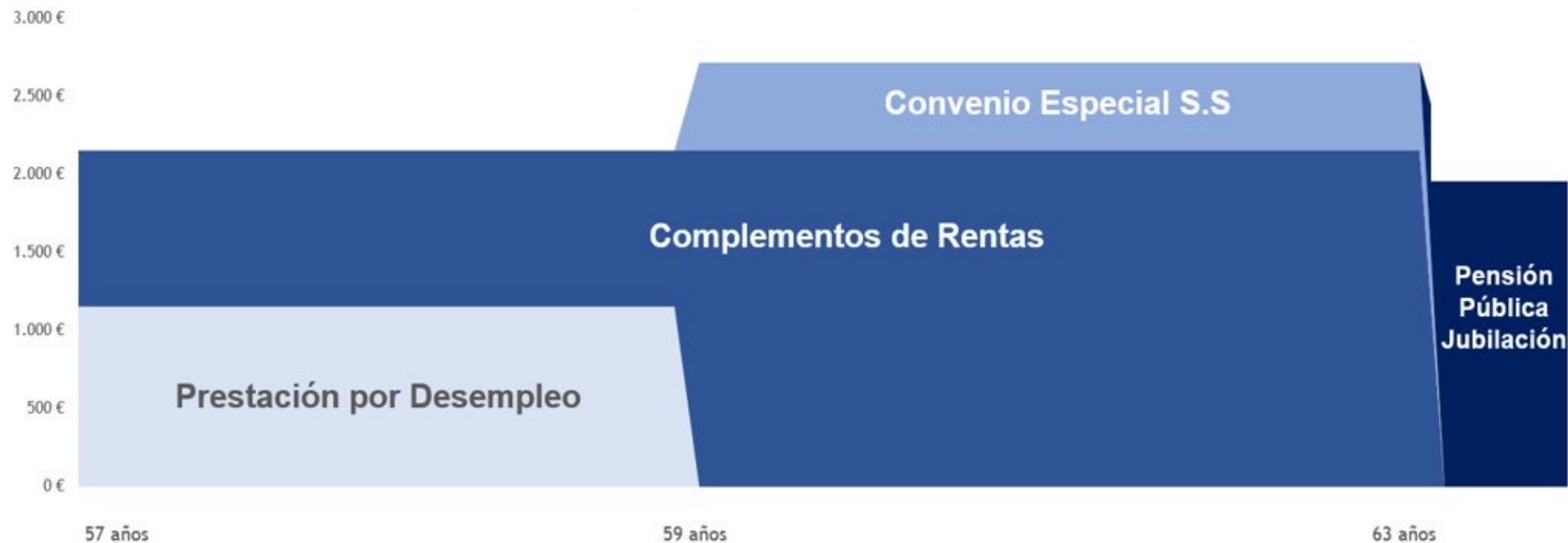
Empleado 59 años con un salario anual de 30.000 €/brutos

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	1.100 €	+	420 €	+	0 €
60 años	1.100 €		420 €		0 €
61 años	0 €		1.520 €		665 €
62 años	0 €		1.520 €		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	3.000 €
Aportación retribución flexible	300 €
Base IRPF	2.700 €
Retención (15,6%)	420 €
Seguridad Social (6,45%)	195 €
Salario neto	2.085 €

Salario final líquido: **2.085 €**

Sin retribución flexible

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

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”**