



Los Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE) son contratos de seguro colectivo a los que se aplican los principios generales de no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de las aportaciones y atribución de derechos. Art, 5.1. de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS PPSE



- El contratante del seguro es la empresa, siendo los asegurados los trabajadores y los beneficiarios las personas designadas por ellos en caso de fallecimiento.
- Las contingencias cubiertas han de ser las mismas que en los PPA; jubilación, muerte e incapacidad total y permanente. Teniendo como cobertura principal la jubilación (art.8.6 del texto refundido de la LPFP).
- Las primas pagadas por la empresa, al ser consideradas como gasto deducible a efectos del Impuesto sobre Sociedades, tienen que ser imputadas al trabajador y, como tal, trasladadas a los modelos 111 y 190. Al haber imputación de primas los derechos económicos del PPSE se otorgan a cada trabajador y no a la empresa.
- Los supuestos de liquidez y/o disposición anticipada de los derechos económicos son los mismos que rigen para los PPA.
- En la póliza se debe hacer constar expresamente que se trata de un Plan de Previsión Social Empresarial y deberá ofrecer obligatoriamente una garantía de interés, utilizando la técnica actuarial.
- Los PPSE se configuran como una alternativa, en el sector asegurador, a los Planes de Pensiones y a las Mutualidades de Previsión Social, toda vez que su finalidad, coberturas y tratamiento fiscal son homogéneos.

TRATAMIENTO FISCAL



En cuanto al IRPF de los trabajadores, si bien al trasladarse a los modelos 111 y 190 y tratarse de salarios en especie aumentan las retribuciones percibidas, éstas se reflejan en la casilla 006 del IRPF (contribuciones y aportaciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones), quedando totalmente compensadas al deducirlas como “aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social”.

Ante lo cual se produce una neutralidad fiscal en el IRPF de los trabajadores y, tanto el gasto como la deducción, son soportados por la empresa.

TRATAMIENTO CONTABLE



Se trata de retribuciones a largo plazo reguladas en el Plan General Contable, donde la empresa se limita a realizar unas aportaciones a una institución aseguradora externa que es la que garantiza las prestaciones y contingencias objeto del contrato.

Se tratan como plan de aportación definida y lo incluiremos en la cuenta de gastos fijada para tal efecto (643 Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida).

El asiento contable, que además nos permite conocer el fondo que tiene la empresa para la jubilación de sus empleados, sería el siguiente:

643 Retribución a largo plazo mediante
sistema de aportación definida _____ a _____ 466 Remuneraciones mediante sistemas de
aportación definida pendientes de pago

466 Remuneraciones mediante sistemas
de aportación definida pendientes de pago _____ a _____ 572 Banco

Con esto conseguimos minorar el resultado contable en la cuantía total de las aportaciones y, al llevar este resultado contable al impuesto de sociedades nos encontramos con que “ahorramos” un 20-25% en nuestra factura del impuesto, según el tipo impositivo de la sociedad en cuestión.

CONSIDERACIONES EN CUANTO AL SALARIO EN ESPECIE

Al tratarse de un salario en especie debemos tener muy en cuenta que las aportaciones efectuadas a favor de los trabajadores por cuenta ajena y adscritos por tanto al RGSS, están sujetas a las cotizaciones de la Seguridad Social.

Si las aportaciones se realizan para un autónomo, al ser éste un gasto particular del empresario, se incluye dentro de la empresa como gasto deducible en la 643 y, si bien no aumenta la base de cotización, sí lo hace en las retenciones por IRPF.