



TRABAJO DE FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES
CURSO ACADÉMICO 2024 / 2025

EL SEGURO DE SALUD
DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES
HEALTH INSURANCE
FROM THE PERSPECTIVE OF LABOUR RELATIONS

AUTORA: MARÍA SAIZ GONZÁLEZ
TUTOR: JOAQUÍN CAYÓN DE LAS CUEVAS

INDICE

1. RESUMEN	5
2. INTRODUCCIÓN.....	6
2.1. JUSTIFICACIÓN.....	7
2.2. OBJETIVOS.....	7
2.3. PREGUNTAS.....	7
3. MARCO TEÓRICO.....	8
3.1. CONCEPTO DEL SEGURO DE SALUD.....	8
3.2. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA SALUD.....	8
3.3. TIPOS DE SEGUROS	9
3.4. EL SEGURO DE SALUD COMO RETRIBUCIÓN EN ESPECIE.....	10
4. ANÁLISIS JURÍDICO Y FISCAL DEL SEGURO DE SALUD EN LA EMPRESA.....	11
4.1. RECONOCIMIENTO LEGAL DEL SEGURO DE SALUD EN ESPAÑA .	12
5. EL SEGURO DE SALUD EN LA RELACION LABORAL.....	13
5.1. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	13
5.2. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO Y DERECHOS DEL TRABAJADOR.....	14
5.3. INCLUSIÓN EN CONTRATOS INDIVIDUALES Y CONVENIOS COLECTIVOS	15
6. IMPACTO ORGANIZACIONAL DEL SEGURO DE SALUD	18
6.1. INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN Y FIDELIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS	18
6.2. RELACIÓN CON EL ABSENTISMO, LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR LABORAL.....	19
6.3. LA GESTIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU VINCULO POR EL SEGURO	23

6.4.	ACCESIBILIDAD E IGUALDAD EN LA PROVISIÓN DEL	
	BENEFICIO	24
7.	PERSPECTIVA INTERNACIONAL Y NUEVAS TENDENCIAS.....	26
7.1.	MODELO EUROPEO Y ESPAÑOL EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL	26
7.2.	TENDENCIAS EMERGENTES: BIENESTAR LABORAL	27
7.3.	RETOS FUTUROS: SOSTENIBILIDAD, ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL Y SALUD LABORAL GLOBAL	28
8.	CONCLUSIONES.....	29
9.	REFERENCIAS	30

ABREVIATURAS

art.: Artículo

CC: Convenio colectivo

CE: Constitución Española

ET: Estatuto de los Trabajadores

IRPF: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

LGS: Ley General de Sanidad

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

P/PP: Página/ páginas

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

RRHH: Recursos Humanos

RRL: Relaciones Laborales

SS: Seguridad Social

SS: Seguridad Social

TFG: Trabajo de Fin de Grado

1. RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como estudio el seguro de salud visto desde la perspectiva de las Relaciones Laborales (RRLL) teniendo en cuenta su marco jurídico, fiscal y organizativo. También abordará el impacto en las empresas y en el bienestar de los trabajadores.

Para ello se analizará la normativa aplicable en España, la cual reconoce el seguro de salud como retribución en especie, sus límites fiscales y que obligaciones contrae a la hora de ofrecer dicho seguro a un trabajador. Cabe destacar la condición de igualdad y no discriminación a la hora de proporcionar este servicio. Recaltar también el papel de la negociación colectiva a la hora de la incorporación de dicho beneficio en los diferentes convenios colectivos; así como la estrecha relación junto a la gestión de los riesgos laborales.

El trabajo presenta la reducción de absentismo que viven las empresas que dan uso de este beneficio y como también ayuda a la salud mental de sus trabajadores al favorecer el clima laboral y reteniendo el talento de sus trabajadores. Por último, se analiza la situación tanto en España como en Europa y se estudian las diferentes tendencias que se utilizan como la digitalización de la atención médica, la personalización de las coberturas y el apogeo del bienestar corporativo.

Palabras clave: seguro de salud, relaciones laborales, retribución en especie, bienestar laboral, absentismo, negociación colectiva.

ABSTRACT

Ti Final Degree Project studies health insurance from the perspective of Labor Relations taking into account its legal, fiscal and organizational framework. It will also address the impact on companies and on the welfare of workers.

To this end, the applicable regulations in Spain will be analyzed, which recognize health insurance as a remuneration in kind, its tax limits and the obligations that it incurs when offering such insurance to a worker. It is worth highlighting the condition of equality and non-discrimination when providing this service. The role of collective bargaining in the incorporation of this benefit in the different collective bargaining agreements should also be emphasized, as well as the close relationship with the management of occupational risks.

The work presents the reduction of absenteeism experienced by companies that make use of this benefit and how it also helps the mental health of their workers by favoring the work climate and retaining the talent of their workers. Finally, the situation in both Spain and Europe is analyzed and the different trends in use are studied, such as the digitalization of medical care, the personalization of coverage and the apogee of corporate wellness.

Keywords: health insurance, labor relations, compensation in kind, labor welfare, absenteeism, collective bargaining.

2. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el seguro de salud tiene un papel relevante dentro del ámbito laboral puesto que, además de ser un elemento que complementa el sistema de protección social, es una estrategia para la gestión de los Recursos Humanos (RRHH).

El seguro de salud ha ido consolidándose cada vez más dentro del campo de las RRL. Este notable cambio va ligado a las constantes demandas de coberturas sanitarias a las que se enfrentan las empresas y los propios trabajadores.

Naturalmente, la cobertura médica ha sido considerada un deber del sistema público de salud español, siempre marcada como uno de los principios del estado de bienestar. No obstante, el seguro privado de salud, destacando los seguros colectivos de las empresas, lleva este debate a un terreno donde se visualiza el servicio público, el privado, lo legal, lo voluntario, lo individual y lo colectivo.

El seguro de salud presenta un gran atractivo para los trabajadores como para la propia empresa ya que plantea diversas cuestiones jurídicas y organizativas que mejoran las condiciones laborales.

Cada vez son más las empresas que se unen a la incorporación del seguro de salud como retribución en especie para el trabajador; podemos observar un doble interés, primeramente, por parte de la empresa ya que mejora el clima laboral, ayuda a reducir el absentismo laboral, fideliza a sus trabajadores... Por otro lado, el interés del trabajador puesto que cuentan con una garantía adicional que es la cobertura sanitaria, además de la protección pública. Podemos ver estas nuevas

implementaciones en grandes empresas que forman parte de diferentes sectores profesionales, también podemos apreciar que es cada vez más común la utilización del seguro de salud como una forma de retribución en especie.

2.1. Justificación

El seguro de salud como beneficio laboral constituye una práctica que es cada vez más común en las empresas y propone grandes implicaciones dentro del área de las RRLL.

Este Trabajo de Fin de Grado (TFG) nace por la necesidad de analizar el seguro de salud utilizado como retribución flexible o en especie, la negociación colectiva y el marco legal laboral y fiscal.

Por otro lado, este análisis favorece una reflexión crítica sobre la igualdad en el acceso a estos beneficios, su consolidación como condición laboral ventajosa y el rol que desempeñan las empresas en la promoción de la salud relacionándolo dentro del ámbito del Estado de bienestar.

Para finalizar, este TFG permite profundizar en la evolución que han tenido los derechos sociales y en las nuevas formas de compensación en el ámbito laboral, adaptadas a un entorno en constante cambio.

2.2. Objetivos

Este trabajo tiene la finalidad de analizar como el seguro de salud cumple un papel beneficioso dentro del cuadro de las RRLL.

De forma más específica, se examinará el trato del seguro de salud como retribución en especie dentro de la legislación laboral española. Por otro lado, también se va a analizar su papel dentro de la negociación colectiva y su posible consolidación como condición más beneficiosa.

Además, se observará el modelo tanto internacional como nacional de integración del seguro de salud enmarcado en el ámbito laboral. Por último, se realizará una evaluación sobre el impacto que causa en la justicia laboral interna de los trabajadores.

2.3. Preguntas

A lo largo de este trabajo se abordarán y resolverán cuestiones como: ¿Es el seguro de salud una retribución consolidable?, ¿Puede considerarse una condición más

beneficiosa?, ¿Cuáles son sus implicaciones fiscales?, ¿puede generar desigualdad entre los trabajadores?, ¿Cómo se articula su inclusión en el Convenio Colectivo (CC)?

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Concepto del seguro de salud

El seguro de salud en el ámbito laboral tiene un papel imprescindible dentro de los RRHH, es un beneficio adicional que busca mejorar la plenitud de los trabajadores de la empresa. Esta cobertura radica en un acuerdo entre la empresa y una entidad aseguradora con el fin de ofrecer asistencia médica a la plantilla, incluyendo mejoras económicas y asistenciales que no se podrían obtener de forma individual.¹

3.2. Reconocimiento constitucional del derecho a la salud

El derecho a la protección de la salud se encuentra inmerso en el art. 43.1 del Capítulo Tercero (“De los principios rectores de la política social y económica”) dentro del Título I (“De los derechos y deberes fundamentales”) de la Constitución Española de 1878 (CE), donde *“se reconoce el derecho a la protección de la salud. 2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.”* Este reconocimiento convierte a la salud en un derecho fundamental de contenido social considerado un principio rector de la política social y económica.

Por otro lado, a pesar de que la sanidad pública en España se encuentra unificada desde la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (LGS), la cual es accesible para todos los ciudadanos y residentes en el territorio español, el acceso real y la calidad de atención sanitaria pueden estar condicionados por diversos factores como: el tipo de relación laboral, cotización a la Seguridad Social (SS), prestaciones suplementarias que puedan permitir las empresas como los seguros médicos privados...

En este ámbito, la protección del derecho a la salud se observa tanto en el plano individual como colectivo, englobando medidas de salud pública y el acceso a la atención médica. Así mismo, el reconocimiento constitucional de este derecho fortalece la base legal de las políticas sociales orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de los ciudadanos, incluyendo aquellas medidas que promuevan la colaboración entre

¹ Pérez Fernández, Blanca Johanna (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. *Revista Ciencia y Cuidado*, 11(1), 57–67.

el sector público y privado, así como aquellas que incentiven la inclusión de seguros de salud complementarios dentro de los esquemas retributivos.

En resumen, el art. 43 de la C.E. establece una base legal y firme que garantiza la protección de la salud como un elemento fundamental tanto en el bienestar personal como del interés colectivo. De este modo, deja claro que corresponde a los poderes públicos velar por su promoción, mantenimiento y restauración mediante las acciones pertinentes.

3.3. Tipos de seguros

En España se dan dos grandes modalidades de seguro de salud dependiendo de la prestación a la que se obliga el asegurador:

a) *Seguro de reembolso de gastos*, minoritario, sigue la lógica del negocio asegurador y limita el compromiso de la compañía aseguradora a reembolsar con posterioridad los gastos que el asegurado haya pagado por la asistencia recibida y que él mismo se ha de buscar en caso de enfermedad. En España esta modalidad absorbe menos del 8% del negocio asegurador sanitario. En la práctica este modelo funciona con «cuadro recomendado» lo que suele transformar un seguro de asistencia sanitaria.

b) *Seguro de prestación de servicios médicos* (seguro de asistencia sanitaria). Integra la función aseguradora con la provisión de servicios, de tal modo que la compañía se obliga con sus asegurados a la prestación de determinados cuidados (según la cobertura de la póliza) y con ello se convierte en organizador y responsable de esa atención sanitaria, sea con medios propios o concertados, aunque eventualmente se contemplen supuestos de reembolso de determinados gastos aparejados al tratamiento, como prótesis etc. Ésta es la forma predominante de funcionamiento del seguro sanitario privado en España.

Este seguro se caracteriza porque el asegurado elige libremente al prestador de la asistencia sanitaria. La obligación del asegurador se traduce en proporcionarle cobertura hasta un capital máximo anual previsto en la póliza y deduce habitualmente unas franquicias previamente pactadas. Dentro de este seguro existen dos contratos: A) El contrato de seguro por el que la entidad aseguradora se obliga a reembolsar los gastos médicos ocasionados por la asistencia sanitaria del asegurador, y el asegurado se obliga al pago de la prima. B) El contrato de servicios por el cual el facultativo se obliga a

realizar los actos médicos necesitados por el arrendatario-asegurado y este a pagar los honorarios al facultativo².

c) *Seguro clásico de enfermedad* (de subsidios e indemnizaciones) que supone la prestación de una suma a tanto alzado (no por reembolso sino por baremo) que cubre el riesgo de enfermedad como riesgo autónomo con independencia de los gastos de su tratamiento.

Por la tipología de tomador del seguro, en España, se dan tres modalidades

a) Seguro individual (suplementario o doble cobertura);

b) Tomador del seguro colectivo;

c) Funcionarios públicos, pertenecientes al sistema del mutualismo administrativo, que se encuentren acogidos a la prestación por parte de alguna entidad aseguradora (seguro sustitutivo). En la práctica, el 87% de los funcionarios optan porque la atención sanitaria les sea ofrecida por alguna de las nueve aseguradoras privadas concertadas para 2007³

3.4. El seguro de salud como retribución en especie

Desde la Sentencia del 3 de mayo del 2017 el Tribunal Supremo dictaminó que el seguro de salud es considerado parte del rendimiento de trabajo, por lo cual también forma parte del salario. Fue a raíz de este suceso que se incluyese, a todos los efectos, en el art. 26.3 del ET que habla del salario: *“Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”*

También se ve referenciado en el art. 26.1 del ET:

“Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, [...] En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador,

² CAYÓN DE LAS CUEVAS, Joaquín (2017), La prestación de servicios sanitarios como relación jurídica de consumo, Thomson Reuters Civitas, Cizur Menor, p. 396.

³ GONZÁLEZ CARRASCO, M^a del Carmen (2013): “Discriminación por razón de discapacidad en los seguros privados de asistencia sanitaria” , Revista CESCO de Derecho de Consumo, n^o 8, pp. 441-452.

ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.”

Dentro de este apartado, el seguro de salud privado que contrata y abona completamente la empresa en una forma de retribución en especie, es decir, una prestación no económica que se encuentra dentro de los diferentes modos de retribución del trabajador.

Por otro lado, teniendo presente el marco fiscal regulado por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. Establece que la cuantía de máximo 500 euros anuales por trabajador, o 1500 euros si esta cobertura también incluye al cónyuge y/o descendientes, está exenta de tributar en el IRPF. Por ello, el seguro de salud es considerado una forma de retribución en especie y de gran auge para las empresas, debido a su liberación de carga fiscal que deriva de las retribuciones, sin olvidar su importancia en el ámbito de RRHH mejorando las condiciones laborales y buscando el bienestar de sus trabajadores.

Para finalizar, el seguro de salud privado no solo se concibe como un beneficio social relevante, sino que también forma parte de una estrategia retributiva eficiente que se enmarca en la normativa laboral y fiscal actual.

4. ANÁLISIS JURÍDICO Y FISCAL DEL SEGURO DE SALUD EN LA EMPRESA

El seguro de salud para empresas es una herramienta clave no solo para mejorar la atención médica de sus empleados, sino también para reducir la carga fiscal a través de diversas ventajas.

Algunas de las principales ventajas fiscales incluyen:

a) *Exención del IRPF*: Los primeros 500 euros anuales por persona asegurada están exentos de retenciones de IRPF, beneficiando tanto a la empresa como al trabajador. En el caso de personas con discapacidad, este límite se eleva a 1.500 euros anuales.

b) *Gasto deducible*: Para las empresas, el coste del seguro de salud es un gasto deducible en el Impuesto de Sociedades, lo que contribuye a reducir la carga fiscal general.

c) *Reducción del absentismo*: Al ofrecer acceso rápido y eficiente a servicios médicos y diagnósticos, el tiempo de ausencia por enfermedad se reduce, lo que favorece tanto la productividad de los empleados como la rentabilidad de la empresa.”⁴

4.1. Reconocimiento legal del seguro de salud en España

Según el Ministerio de Sanidad la CE recoge en su art. 40.2 que los poderes públicos tienen la tarea de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. También puede verse reflejado en su art. 43 donde refleja el derecho de todos a la protección de la salud, adjudicando a los poderes públicos la competencia para organizar y tutelar la salud pública mediante las medidas preventivas y las prestaciones y servicios necesarios.

También destaca la LGS referenciando su Capítulo IV a la Salud Laboral, donde el art. 21 indica que aspectos debe comprender la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral.

Por otro lado, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), “establece los principios generales a los que debe someterse la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, y constituye la base normativa actual en la que se sustenta esta actividad. El art. 10 regula las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria estableciendo:

“Las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el Capítulo IV del Título Primero de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y disposiciones dictadas para su desarrollo.”

⁴ Preciaco (2024), “Ventajas fiscales de los seguros de salud para autónomos y empresas”.

5. EL SEGURO DE SALUD EN LA RELACION LABORAL

5.1. El papel de la negociación colectiva

Cada vez es más habitual encontrarse con convenios colectivos que incluyen el reconocimiento del derecho a la prevención de riesgos laborales que tienen tanto los trabajadores como las trabajadoras. Según el documento: “todos los convenios colectivos deben incluir cláusulas que mejoren la actual normativa en la materia, para promover una mayor protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras”⁵

También destaca el papel de la negociación colectiva dentro de la adaptación de la normativa de PRL al ámbito sectorial y empresarial, como recoge el texto: “En seguridad y salud laboral, la negociación colectiva cumple una labor esencial, de adaptación de los preceptos al ámbito sectorial y a las empresas. En la propia Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deja constancia que uno de sus principios rectores es el de la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas”⁵

Como recoge el art. 2.2 de la Ley de PRL, los convenios colectivos cuentan con la capacidad de mejorar y desarrollar las disposiciones preventivas, estas tienen carácter de derecho necesario mínimo indisponible, por lo tanto, *“la negociación colectiva tiene un amplísimo espacio como función de supletoriedad, integrando lagunas o dando concreción a conceptos indeterminados que ayuden a solventar los múltiples conflictos de aplicación”*⁵

Por otro lado, cabe destacar que la negociación colectiva actualiza la protección en seguridad y salud basándose en los cambios del sistema productivo, respetando las innovaciones tecnológicas y teniendo en cuenta la aparición de nuevos riesgos laborales, pudiendo ser estos el acoso moral, las enfermedades derivadas de las tecnologías emergentes, los efectos del cambio climático, etc.

Por último, podemos observar en el documento diferentes cláusulas modelo que las personas negociadoras puedan incorporar directamente o adaptar al sector o empresa dependiendo de sus características. La finalidad es mejorar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras reforzando la regulación legal existente.

⁵ UGT Castilla y León. (2024). Guía para la integración de la salud laboral en la negociación colectiva. Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral, p. 5

5.2. Obligaciones del empresario y derechos del trabajador

Como obligación principal que tiene un empresario, debe de remunerar los servicios prestados por parte de sus trabajadores, para ello se utiliza el salario. Existen diferentes formas de retribuir a un trabajador. En el presente trabajo, cabe destacar, el salario en especie.

Según Kimberlein Ríos: “el salario en especie, según la definición del Instituto Nacional de Estadística (INE), comprende la parte de los bienes y servicios suministrados gratuitamente o a precio reducido a algún trabajador.

En definitiva, el salario en especie puede ser una forma atractiva de compensación, ya que puede mejorar la calidad de vida del trabajador y ayudar a cubrir ciertos gastos. Sin embargo, también presenta desafíos en términos de valoración y equidad salarial, lo que resalta la importancia de tener regulaciones claras y límites para garantizar una relación laboral justa y transparente.”⁶

Por esta razón, el empresario tiene la obligación de reflejar esta retribución en especie en la nómina de cada trabajador. Como dicta el art. 109 de la Ley General de la Seguridad Social (SS), el empresario también debe de cotizar el importe íntegro a la SS como parte de la base salarial, sin importar que se encuentre exento a efectos del IRPF.

A efectos fiscales, el empresario debe de controlar no exceder los límites anuales por trabajador, que son 500 euros anuales, o 1500 euros anuales si hablamos de trabajadores con discapacidad.

Además, también se incluye como derecho del empresario, la deducción correcta del gasto en el Impuesto sobre Sociedades porque el seguro de salud es considerado un gasto deducible de personal.

Lo más importante, como enmarca K. Ríos: “La posibilidad de retribuir en especie a los empleados tiene que estar regulada en el Convenio Colectivo o, por el contrario, en el contrato de trabajo y además, no puede ser mayor al 30% del sueldo bruto del trabajador”⁶

⁶ RIOS, Kimberlein (2025) “¿Cuáles son las características del salario en especie?”, *Payfit*.

Por otro lado, llevando la vista como los derechos que tienen los trabajadores que reciben este tipo de salario. Destacan la protección de la salud del propio trabajador y el reconocimiento del seguro médico como retribución en especie.

Recordando la normativa aplicable, la Ley de PRL dicta en su art. 14.1 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

En el art. 22 LPRL dicta como en este derecho también se ve reflejada la vigilancia de la salud a través de reconocimientos médicos proporcionales al riesgo; que respeten la intimidad y dignidad del trabajador en todo momento.

Conforme al art. 17 ET y el art. 14 CE, cada trabajador tiene derecho a beneficiarse de esta retribución sin discriminación. Si la empresa proporciona dichos seguros de salud exceptuando ciertos colectivos, estaría vulnerando el principio de igualdad y se procedería a la apertura de la vía judicial.

Por último, como refleja el art. 42.3.c) de la Ley de IRPF, el trabajador tiene derecho al beneficio fiscal incluida su transparencia; de forma que reciba la retribución como beneficio fiscal y que dicho seguro se vea reflejado correctamente en su certificación de retenciones.

5.3. Inclusión en contratos individuales y convenios colectivos

Cada vez son más los contratos laborales que incluyen el seguro de salud de forma voluntaria excepto cuando es el convenio colectivo aplicable quien lo impone firmemente. En los contratos individuales, el seguro de salud puede formar parte de la retribución flexible o también puede darse el caso de que se pacte con el trabajador y ser retribución en especie que viene incluida en las relaciones laborales.

En el caso de los convenios colectivos, cantidad de sectores económicos cuentan con la obligación de contratar seguros de convenio para que regulen los accidentes de trabajo y las contingencias profesionales.

Como bien define el equipo de *iSalud*: “Por norma general, un convenio colectivo de seguros privados cubre al trabajador frente a cualquier accidente que pueda sufrir en

su lugar de trabajo. Esto significa que, en este caso, la empresa es la tomadora del seguro (quién paga el coste) y el trabajador, el asegurado.

Por poner un ejemplo, si un repartidor a domicilio sufre una contractura al levantar un paquete, su convenio colectivo de seguros le pagará una indemnización para compensar los costes de no poder trabajar.”⁷

Como también se puede observar en el blog de *iSalud*, es muy probable que las condiciones que se vean ofertadas, si el convenio incluye seguro de salud, sean:

*“La empresa deberá hacerse cargo del 50% del coste de la prima, como mínimo. El seguro médico debe ofrecer al menos una asistencia sanitaria mínima. El seguro médico se ofrece a todos los empleados.”*⁷

¿Qué significa que el convenio colectivo que regula el contrato garantice asistencia sanitaria mínima?

*“Te ofrece copagos en consultas, procedimientos y otros servicios de salud. Cubre la tarifa diaria de hospital en caso de necesitarla. Incluye un seguro dental”*⁷

Allianz, una empresa que proporciona dichos seguros, indica cómo funciona el seguro de convenio colectivo, estos “están destinados a cubrir los accidentes laborales que pueden sufrir los empleados mientras ejercen su profesión. Asimismo, ofrecen atención médica en caso de enfermedad profesional o común.

Estos seguros pueden cubrir únicamente las horas correspondientes a la jornada laboral o las 24 horas del día, cuestión que encarece significativamente la prima. En cualquier caso, se trata de pólizas que se personalizan en función de las necesidades de la empresa, del sector en el que operan, del número de empleados, etc.

Es en la negociación colectiva donde se establece cómo será indemnizado cada trabajador en caso de que ocurriese un accidente laboral.”⁸

Gracias a *Allianz*, se puede ver de forma diferenciada cuales son las coberturas que incluyen los seguros de convenio colectivo según las condiciones contractuales: “Enfermedad profesional. Es una cobertura que no suele faltar en un seguro de convenio colectivo. Está vinculada a las actividades laborales que lleva a cabo el trabajador y que

⁷ Equipo *iSalud* (2018). ¿Qué es un convenio colectivo de seguros? *iSalud.blog*

⁸ *Allianz* (2021) “Seguro de convenio ¿Qué es y cómo funciona?”

podrían ocasionar siniestros como: fallecimiento por enfermedad profesional, invalidez absoluta producto de una enfermedad profesional, invalidez parcial permanente a raíz de una enfermedad laboral.

Accidente no laboral. Algunas empresas suscriben pólizas con mayores coberturas como la protección contra accidentes no laborales. Protegen al trabajador ante cualquier incidente que se suscite fuera del lugar de trabajo. Cubren situaciones como: fallecimiento, invalidez absoluta o invalidez parcial producto de un accidente fuera del trabajo o por accidente de tráfico.

Enfermedad común. No todas las aseguradoras incluyen esta cobertura, sin embargo, en los últimos años se ha añadido para ofrecer a las empresas mayor protección para sus trabajadores.

Esta cobertura se activa cuando el asegurado fallece o sufre invalidez parcial o absoluta, producto de una enfermedad común.”⁸

Por otro lado, cabe mencionar las limitaciones que poseen dichos seguros: “El seguro no se responsabiliza por las coberturas que no estén incluidas en el texto de los Convenios Colectivos Laborales.

Tampoco estarán cubiertos aquellos trabajadores que no estén debidamente dados de alta en la Seguridad Social.

Quedan excluidos de la protección del seguro los empleados que no figuren en los documentos RNT (Relación Nominal de Trabajadores) y/o RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones).

No podrán beneficiarse de las garantías y coberturas del seguro de convenio colectivo aquellos trabajadores en situación de incapacidad temporal producto de un accidente o de una enfermedad común o profesional.

No estarán incluidos en las coberturas aquellos trabajadores que estén pendientes de calificación de lesiones y secuelas derivadas de un accidente ocurrido antes de la firma del contrato de seguro o de la inclusión del trabajador en la plantilla de la empresa contratante.”⁸

Puede darse el caso de empresas que no contraten el seguro de convenio colectivo obligatorio, en este caso, como se explica el CE Consulting, “Si la empresa en cuestión

no contrata los seguros estará incumpliendo sus obligaciones para con sus trabajadores y esto se puede considerar por la Inspección de Trabajo como una falta muy grave, pudiendo suponer una multa de hasta 187.000 euros.

Además, puede llegar a afectar a la estabilidad financiera de la empresa, ya que sería la obligada si no tiene contratado el seguro, al abono de dicha indemnización, siendo responsables civiles subsidiarios los administradores de la compañía”⁹

6. IMPACTO ORGANIZACIONAL DEL SEGURO DE SALUD

6.1. Influencia en la motivación y fidelización de los empleados

Hoy en día la implementación del seguro de salud como un beneficio social dentro del entorno laboral, se abre paso como un pilar fundamental para la motivación y fidelización de los trabajadores. Gracias a esta herramienta, la manera en la que los trabajadores ven a la empresa se ve reforzada, ya que deja verse como se preocupan por el bienestar laboral de su plantilla y esto refuerza el vínculo entre ambos.

Como informa el portal de bienestar laboral *ifeel*: “las organizaciones han optado por brindarle a sus empleados diferentes beneficios que sean capaces de añadir un elemento extra a la mesa, para aumentar la retención del talento. Es así como los beneficios sociales para empleados se han convertido en una herramienta esencial para aumentar la satisfacción laboral y mejorar la productividad dentro de las organizaciones.

Dentro de este contexto, los seguros médicos para empresas se han posicionado dentro de la lista de los mejores beneficios a ofrecer a los trabajadores, pues estos no solo benefician a los empleados, sino que también aportan numerosas ventajas a las empresas.”¹⁰

Dentro del entorno competitivo de las empresas, promover los “seguros médicos para empresas puede ser un factor decisivo para atraer candidatos de alta calidad y retener a los empleados actuales. Este beneficio es especialmente importante en mercados laborales competitivos, donde los mejores talentos buscan no solo un buen salario, sino también un paquete integral de beneficios.”¹⁰

⁹ CE Consulting (2019) “¿Qué es el seguro de convenio colectivo obligatorio?”.

¹⁰ CIAVALDINI, María Fernanda (2024) “Descubre 7 beneficios de ofrecer seguros médicos para empresas” *Ifeel*

Abordando la motivación, “los empleados que tienen acceso a seguros médicos de calidad tienden a estar más satisfechos con sus empleos. La tranquilidad de saber que pueden acceder a atención médica de calidad cuando lo necesiten reduce el estrés y mejora su bienestar general.”¹⁰

Encaminando estas ideas, el periódico *El País* comunica que “el 64 % de los trabajadores considera importante que su empresa ofrezca servicios relacionados con la salud, y el 44 % lo tiene en cuenta a la hora de cambiar de empleo”¹¹

Seguralia informa como “Deloitte señala que las empresas que invierten en seguros de salud tienen un 37% menos de rotación de personal. Los empleados se sienten valorados y cuidados, lo que aumenta su lealtad hacia la empresa y reduce los costos asociados con la contratación y formación de nuevo personal.”¹²

Por ello, el ofrecer este tipo de seguros tiene efectos intocables que, a su vez, resultan potentes sobre la motivación, la confianza y la fidelización de sus trabajadores; esto da resultado a una retención del talento y se reduce notablemente la rotación laboral.

6.2. Relación con el absentismo, la salud mental y el bienestar laboral

“El acceso rápido a una atención médica de calidad es uno de los factores clave para reducir el absentismo laboral. Según otro estudio de Adeslas, las empresas que proporcionan seguro de salud a sus empleados experimentan una reducción del 20% en el absentismo relacionado con enfermedades y citas médicas. El motivo principal es que los empleados pueden acceder a citas médicas y tratamientos sin los largos tiempos de espera que suelen caracterizar a la sanidad pública.”¹³

Como explica *Cincodías* “Contar con una política definida de previsión social es fundamental para una compañía que busca mejorar la experiencia del empleado con soluciones efectivas. Ayudará en su compromiso con la salud, el bienestar y la seguridad del trabajador, y también a sus familias. Igualmente, será una herramienta para utilizar en los procesos de selección con la finalidad de atraer y fidelizar talento, de esta forma

¹¹ DIAZ YUSTE, Pedro (2024) “La salud como eje de un enfoque más humano en la cultura empresarial” *El País*.

¹² *SEGURALIA* (2024) “Cómo un seguro de salud incrementa la productividad en cualquier empresa”

¹³ *RRHH Digital* (2024): “Así es como los seguros de salud para empleados aumentan la productividad y fidelizan el talento en una empresa”

posicionará a la compañía como un empleador de referencia y responsable, contribuyendo a construir un entorno laboral más sólido y atractivo”.¹⁴

Gracias a esto, puede situarse la realidad que viven las empresas hoy en día, esto da lugar a reflexiones como esta: “La mejora de la satisfacción y el compromiso de los empleados ayuda a reducir el absentismo, a aumentar la productividad, fidelizar talento y aportar seguridad financiera y tranquilidad, elementos fundamentales del salario emocional”¹⁴

Como informa el artículo de *ifeel* “Según los estudios, las empresas que invierten en seguros de salud para sus empleados observan una disminución significativa en los índices de absentismo.”¹⁵ “Un informe de la Harvard Business Review muestra que las organizaciones con programas de salud bien estructurados tienen un 25% menos de absentismo que aquellas sin tales programas.”¹⁵ Incluso cuenta con un ejemplo que es el de “David Peñaranda, Health & Safety Manager en Werfen, empresa partner de ifeel, señala:

«En el último año, hemos logrado implementar ‘Employee Wellbeing’, una estrategia diseñada para favorecer nuestro bienestar en todas sus dimensiones».”¹⁵

En relación con el tema abordado, esta implementación de los seguros de salud ligada a una gestión vigorosa ayuda a disminuir las primas de los seguros, ya que los costos de los siniestros también se reducen notablemente y lo más importante, las incapacidades asociadas a problemas de salud mental y derivados.

Claudia Zamorano proyecta en *LinkedIn* la tasa que había en España en el año 2024 en las diferentes CCAA, (ilustración 1) en ella se puede observar como el absentismo, a nivel general, es de 6,6% en el segundo trimestre de 2024, mientras que en la ilustración 2, obtenida en *Randstad Research* y referida al primer trimestre de 2025, se puede analizar la notable subida que ha sufrido el absentismo laboral en España alcanzando el 7%.

¹⁴ *Cinco Días* (2025): “Cuidar a tu empleado marca la diferencia. Conoce cómo la previsión social colectiva te ayuda a conseguirlo”.

¹⁵ CIAVALDINI, María Fernanda (2024) “Descubre el impacto de los Seguros de Salud en la reducción del absentismo laboral” *Ifeel*.

“En el primer trimestre de 2025, País Vasco, Canarias y Cantabria fueron las comunidades con mayor nivel de absentismo en su medición general (integrando tanto las bajas por IT como el resto de motivos), mientras que los menores niveles se localizaron en Baleares, Madrid, y Andalucía.”¹⁶

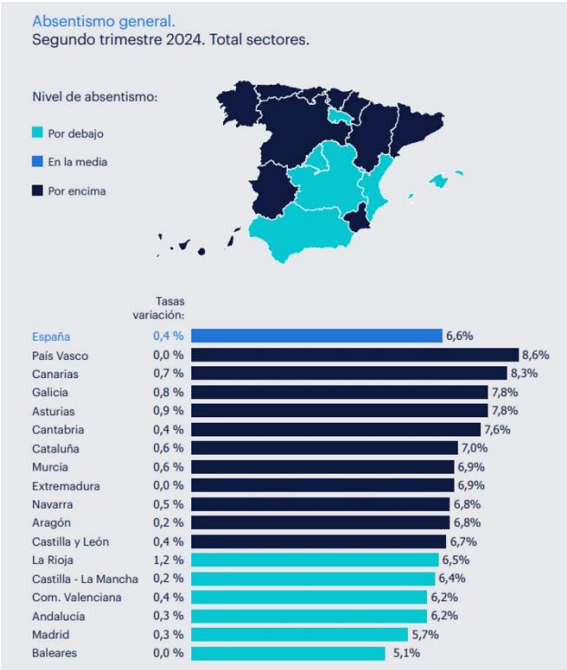


Ilustración 1¹⁷

¹⁶ Randstad Research (2025) “Informe absentismo laboral | Primer trimestre 2025”.

¹⁷ Ilustración 1. Disponible en: <https://www.randstadresearch.es/>

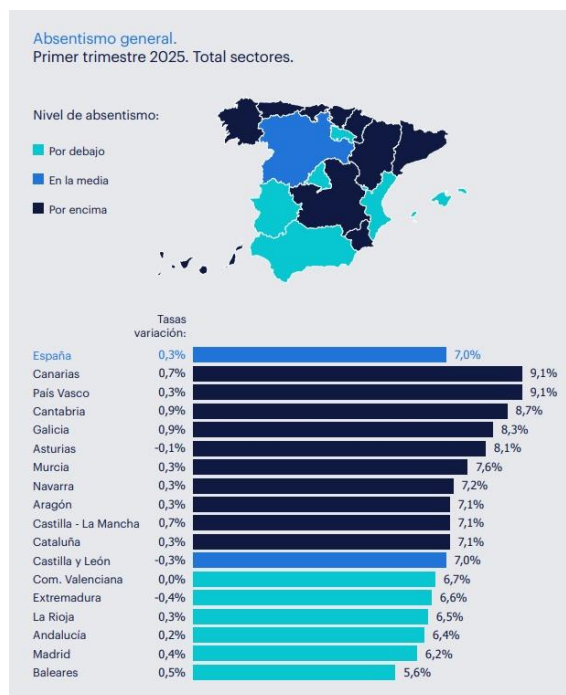


Ilustración 2¹⁸

Analizando la situación, surge una duda: ¿verdaderamente el seguro de salud ayuda a reducir el absentismo? Definitivamente, sí.

Como dice C. Zamorano “Muchas veces tenemos la idea de que el seguro de salud es un "extra", pero en realidad es la clave para mejorar el bienestar de los empleados.

La solución pasa por implementar un seguro de salud de calidad adaptado a las necesidades de la empresa.

Ofrecer una cobertura que incluya servicios de prevención, revisiones anuales y acceso a atención médica y psicológica hace que los empleados se ocupen activamente de su bienestar.”¹⁹

Ejemplifica la salud mental, la cual es un estado que influye de forma determinada en la productividad grupal. Por esta razón, cada vez son más las empresas que deciden contratar seguros de salud que incluyan servicio psicológico y asesoramientos personalizados para cada trabajador.

Por último, en relación con el bienestar laboral, los empleados son influenciados por el sentimiento de pertenencia y su desempeño; “según un estudio realizado por la

¹⁸ Ilustración 2. Disponible en: <https://www.randstadresearch.es/>

¹⁹ ZAMORANO, Claudia (2024): “Absentismo laboral: ¿Cómo afecta a tu empresa y cómo prevenirlo con un buen seguro de salud?” *LinkedIn*

Universidad de Harvard con el Instituto Tecnológico de Massachussets (MIT), la mejor estrategia para liderar el sector de su negocio con buenos resultados es tener un equipo feliz y comprometido. [...] el bienestar de los empleados aumenta las ventas un 37%, mejora la productividad un 31%, reduce los errores de producción en un 19%, e incrementa la creatividad de los equipos en un 55%. Con razón el bienestar laboral se ha convertido en pieza clave de la hoja de ruta de cualquier compañía. Se entiende, principalmente, como el conjunto de estrategias que desarrollan las empresas para mejorar la calidad de vida y la seguridad de sus empleados dentro de la organización. Y la OMS lo establece entre sus prioridades.”²⁰

En conclusión, “Contratar un seguro colectivo es mucho más que proporcionar atención médica. Representa una apuesta estratégica por el bienestar de los empleados, que se traduce en mayor productividad, menor absentismo y un entorno laboral más saludable.”²⁰

6.3. La gestión del riesgo laboral y su vínculo por el seguro

Como mecanismo para la gestión de los RRHH, se encuentra el seguro de salud integrado en el paquete retributivo y preventivo. Tiene la capacidad de ofrecer atención de forma rápida para lidiar con las enfermedades, accidentes o riesgos psicosociales, de esta forma contribuye a mitigar el impacto del riesgo en la salud que pueden tener los trabajadores.

El vínculo del seguro de salud junto a los riesgos laborales es la proporción de una vigilancia médica continuada y un seguimiento de las afecciones prolongadas que derivan del entorno laboral.

También destaca la reducción de las bajas prolongadas ya que el seguro de salud proporciona intervenciones tempranas en riesgos psicosociales, estrés o “bornout”, también conocido como síndrome de desgaste profesional.

Por último, se vincula apoyando a la gestión de los riesgos laborales a través de formaciones específicas en salud, incluyendo la parte psicológica o emocional.

Como ejemplo en España, se encuentra el del Hospital Universitario de Vinalopó, que está reconocido con el Distintivo de empresa saludable, como bien explica *cadenser*: “el centro desarrolla una política de prevención de riesgos en el trabajo con formación

²⁰ *El País* (2024): “El bienestar de los empleados refuerza el éxito empresarial”

específica en esta materia y estudios en ergonomía, psicosociología e higiene industrial; ofrece flexibilidad laboral incluyendo la adaptación de horarios, turnos, permisos laborales, etc.; fomenta del desarrollo profesional a través del plan de carrera o las promociones internas; y mantiene un firme compromiso con la diversidad mediante el plan de igualdad.

A nivel financiero, se han valorado cuestiones como el salario y el plan de incentivación con el que cuenta la compañía o el programa de retribución flexible, así como los descuentos exclusivos por ser empleado Ribera.”²¹

Como parte de la estrategia organizacional de la empresa, este enfoque que da el Hospital Universitario de Vinalopó incluye seguros médicos integrales con coberturas preventivas y asistenciales.

Sumando la gestión del riesgo con el seguro de salud, da como resultado una reducción de las consecuencias negativas que derivan de los riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores. De modo que cuenta con prevención primaria, mitigando la posibilidad del riesgo y también disminuye los efectos en el momento de que el riesgo se ha producido o ya es inevitable.

En España, podemos ver esta reducción del impacto en dos conceptos:

- Para la salud del trabajador, detectando una enfermedad profesional en una primera fase que aún sea temprana, de forma que haya menos secuelas y la recuperación sea más rápida y contar con una atención inmediata en caso de problemas relacionados con la salud mental y de esta forma poder evitar bajas prolongadas.
- Para la empresa, de forma que haya menos absentismo ya que las pruebas diagnósticas son más rápidas y se reduce el coste por sustituciones o por pérdida de productividad.

6.4. Accesibilidad e igualdad en la provisión del beneficio

Como se ha comentado a lo largo de este trabajo, el seguro de salud debe ser proporcionado de forma igualitaria y no discriminatoria, debe respetar los principios de igualdad que son regulados en la legislación española.

²¹ RADIO ELCHE (2025): “El Hospital del Vinalopó, primera empresa sanitaria de España en conseguir el Distintivo de Empresa Saludable” *Cadena Ser*.

Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, prohíbe la distinción sobre las características personales o sociales añadiendo sus condiciones de salud o discapacidad como hace referencia su art. 15.

“1. Las administraciones sanitarias, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los servicios y en las prestaciones sanitarias por razón de cualquiera de las causas previstas en esta ley.

2. Nadie podrá ser excluido de un tratamiento sanitario o protocolo de actuación sanitaria por la concurrencia de una discapacidad, por encontrarse en situación de sinhogarismo, por la edad, por sexo o por enfermedades preexistentes o intercurrentes, salvo que razones médicas debidamente acreditadas así lo justifiquen.”

En su art. 17.2 se establece la prohibición de discriminación en base a la discapacidad en la contratación de seguros privados: *“No podrá denegarse el acceso a la contratación de seguros o servicios financieros afines ni establecerse diferencias de trato en las condiciones de los mismos por razón de alguna de las causas mencionadas en el art. 2 salvo las que resulten proporcionadas a la finalidad del seguro o servicio y a las condiciones objetivas de las personas solicitantes en los términos previstos en la normativa en materia de seguros.”*

Como informa la *Plataforma de Organizaciones de Pacientes* en su investigación realizada el 27 de febrero de 2025: “Muchas personas con enfermedades crónicas ven limitado su acceso a seguros privados o enfrentan condiciones abusivas que dificultan su derecho a la asistencia sanitaria.”²²

Como propuesta resolutive por parte de *Mapfre*, una empresa aseguradora española, “se compromete a promover medidas tendentes a evitar la discriminación en la contratación de un seguro por parte de personas con discapacidad, y sus familias. En línea con este compromiso la compañía creó junto a Grupo SIFU una Agencia de seguros

²² *Plataforma de organizaciones de pacientes* (2025). “El ámbito laboral y los seguros de salud siguen siendo las principales preocupaciones de las personas con necesidades crónicas de salud.”

inclusiva con el objetivo de mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mundo del seguro.”²³

7. PERSPECTIVA INTERNACIONAL Y NUEVAS TENDENCIAS

Según un estudio global sobre el bienestar laboral remata el éxito que establece la cultura de propiedad de la salud gracias a tres pequeños cambios en la estrategia de bienestar:

“These employers highlighted several relatively small yet strategic adjustments in corporate health and wellbeing approaches that are yielding significant improvements in health culture and employee wellbeing. The shifts include:

Moving from one-dimensional wellbeing approaches to a holistic whole person health model

Prioritizing employee engagement and participation over programme expansion

*Replacing one-size-fits-all programming with personalized solutions that meet individual needs.”*²⁴

Por ello, esto supone que las aseguradoras y las empresas incorporan nuevas estrategias de cobertura integradas, principalmente concentradas en prevención y salud mental, lo cual va más allá del seguro médico tradicional.

7.1. Modelo europeo y español en el contexto internacional

Europa fomenta la necesidad de que los sistemas de salud integren recursos privados y públicos, ya que cuenta con escasez de profesionales sanitarios y un envejecimiento en la población europea. Según el informe *Health at a Glance: Europe 2024*:

“The European health workforce faces a severe crisis. Twenty EU countries reported a shortage of doctors in 2022 and 2023, while 15 countries reported a shortage of nurses. Based on minimum staffing thresholds for universal health

²³MAPFRE. Accesibilidad al Seguro, “Compromisos y buenas prácticas en el diseño y suscripción de seguros por parte de colectivos vulnerables”

²⁴ Wellbeing in the Workplace study. *Optum for Business*.

coverage (UHC), EU countries had an estimated shortage of approximately 1.2 million doctors, nurses and midwives in 2022. The dual demographic challenges of an ageing population, which augments the demand for health services, and an ageing health workforce, which increases the need to replace current health workers as they retire, are key drivers of this shortfall. Over one-third of doctors and a quarter of nurses in the EU are aged over 55 and expected to retire in the coming years. Concurrently, interest in health careers among young people is declining, with interest in nursing falling in over half of EU countries between 2018 and 2022. Health workforce planning is essential to guide policy making and ensure that the health workforce is sufficiently staffed and skilled.”²⁵

En 2023, España contaba con la esperanza de vida más elevada, esta se vio afectada entre 2019 y 2020 por las muertes repentinas causadas por el COVID – 19. Esto se ve claro en los informes de *State of Health in the EU Spain Country Health Profile 2023* de OECD.

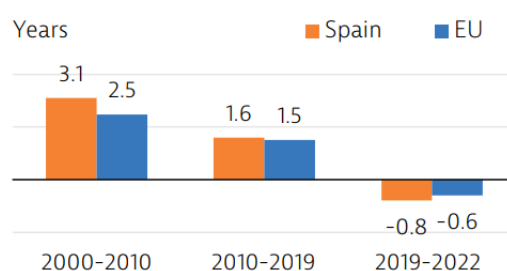


Ilustración 3²⁶

Esto promueve un espacio donde los seguros tanto privados como públicos se complementan entre sí, contribuyendo agilidad, innovación y cobertura adicional.

7.2. TENDENCIAS EMERGENTES: BIENESTAR LABORAL

Según el estudio Radiografía del Bienestar en la empresa 2025 de Savia muestra:

“un 67% de los empleados que actualmente no tienen acceso a servicios de bienestar en sus empresas desearía contar con ellos. Sin embargo, dos de cada

²⁵ OECD. (2024) “Health at a Glance: Europe 2024”.

²⁶ Ilustración 3. Disponible en p. 3:

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/12/spain-country-health-profile-2023_727a7995/71d029b2-en.pdf

tres empresas aún no los ofrecen. Además, el 60% de los trabajadores considera estos servicios un factor clave al elegir un nuevo empleo.

Actualmente, solo el 33% de los empleados recibe algún tipo de servicio de bienestar por parte de su empresa y, de ellos, el 54% los utiliza activamente. Este dato refleja una tendencia al alza en la integración de estos programas en el ámbito laboral, aunque todavía existen barreras que limitan su acceso y uso.

[...]

El informe destaca que los servicios más demandados por los empleados son la fisioterapia, solicitada por el 62% de los trabajadores encuestados, la asistencia psicológica, con un 50% de interés, y la actividad física o entrenamiento, con un 38%. Por otro lado, los servicios más ofrecidos por las empresas son los talleres de salud y bienestar, presentes en el 38% de las compañías, el servicio de asistencia psicológica, disponible en el 35%, y las charlas o webinars sobre bienestar, con un 30%.”²⁷

Estos datos muestran como el bienestar físico y emocional cada vez es más demandado en el entorno laboral español y que ya no es un privilegio.

7.3. Retos futuros: sostenibilidad, envejecimiento poblacional y salud laboral global

La sostenibilidad del sistema de salud y del trabajo se centra en gestionar los riesgos laborales de una forma eficaz y preventiva, de forma que disminuyan las bajas prolongadas y los costes estén asociados. Como advierte el Banco de España, “las bajas laborales casi se han duplicado en cinco años. Antes de la pandemia el porcentaje de trabajadores en baja laboral no superaba el 2,5% y ahora se acerca al 4,5%”²⁸

El envejecimiento de la población española cada vez se acelera más y se plantean cambios demográficos estructurales. Como informa *Scielo*: “España está sufriendo un proceso de envejecimiento demográfico mucho más rápido que en otros países de la Unión Europea. Las previsiones futuras señalan un crecimiento del subgrupo de mayores de 80 años denominado "sobreenvejecimiento" y sugieren que la tasa de dependencia

²⁷ Savia (2025) “El bienestar laboral gana peso en España: un 67% de los empleados están interesados en recibir estos servicios en sus empresas.”

²⁸ FÀBREGA, Jordi. (2025) “El Banco de España alerta de que las bajas laborales casi se han duplicado en cinco años” *Cadenaser*.

aumentará en los próximos años. Este estudio presenta una actualización que proporciona la base para la reflexión sobre la importancia del envejecimiento en España.”²⁹

Por otro lado, España incluyó en 2024 una prevalencia de 53,3 incapacidades temporales por cada 1000 asalariados, de forma que se incremente la edad de la plantilla de trabajadores de las empresas a 35% mayores de 50 años.

La estrategia española de seguridad y salud en el trabajo de 2023 - 2027, “pretende ser un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales de este período, aunando esfuerzos y compromisos, con la voluntad compartida de seguir actuando con determinación para disminuir los daños físicos y mentales que sufren las personas con motivo del trabajo, llegando a todos los sectores, actividades, empresas y personas trabajadoras por igual.”³⁰

Mantiene bien claros sus objetivos de mejorar la seguridad y la PRL ayudándose de un liderazgo activo, donde los trabajadores cuenten con una participación directa en toda actividad preventiva de la empresa.

8. CONCLUSIONES

Tras el análisis exhaustivo de este Trabajo de Fin de Grado, permite verificar que el seguro de salud, visto desde la perspectiva de las RRLL, forma parte del instrumento estratégico que cuenta con un doble impacto, primeramente, como beneficio social y protección para sus trabajadores; por otro lado, como herramienta empresarial para la retención del talento, mejora del clima laboral y así disminuir el absentismo.

Desde el punto de vista jurídico, el seguro de salud se encuentra totalmente integrado en la normativa española como retribución en especie, regulada tanto en el ET como a la Ley del IRPF. Por otro lado, se abre paso en los convenios colectivos como condición más beneficiosa, siempre y cuando se de en situaciones de igualdad y no discriminación.

²⁹ ABADES PORCEL, Mercedes y RAYÓN VALPUESTA, Esperanza (2012). “El envejecimiento en España: ¿un reto o un problema social?” *SCIELO*.

³⁰ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023 - 2027) “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027” *INSS*, p. 6

La visión fiscal y organizativa muestra al seguro de salud como alternativa eficaz para las empresas al ser deducible en el IS y se encuentra exento de tributar, por ello se convierte en una motivación dentro de las políticas de compensación.

Analizando el impacto organizacional ha revelado que, además de influir de forma positiva en la satisfacción y fidelización del personal, se reduce considerablemente el absentismo laboral y hay una mejora de la salud mental de los trabajadores, de modo que el bienestar laboral se ve reforzado.

La perspectiva internacional permite ver la situación de España dentro del modelo europeo; España combina el sistema público sólido con un sector de seguros privados en crecimiento; destacando la digitalización de la atención médica, la personalización de las coberturas y la integración de bienestar corporativo.

Para finalizar, el seguro de salud se enmarca como punto clave en el bienestar laboral, la estrategia empresarial y el desarrollo normativo, el cual puede ayudar a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y a la competitividad de las empresas.

9. REFERENCIAS

Bibliografía

ABADES PORCEL, Mercedes y RAYÓN VALPUESTA, Esperanza (2012). “El envejecimiento en España: ¿un reto o un problema social?” *SCIELO*. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1134-928X2012000400002&script=sci_arttext&utm_source

CAYÓN DE LAS CUEVAS, Joaquín (2017): La prestación de servicios sanitarios como relación jurídica de consumo, Thomson Reuters Civitas, Cizur Menor.

CIAVALDINI, María Fernanda (2024) “Descubre 7 beneficios de ofrecer seguros médicos para empresas” *Ifeel*. Disponible en:

<https://ifeelonline.com/salud-laboral/seguros-medicos-para-empresas/>

CIAVALDINI, María Fernanda (2024) “Descubre el impacto de los Seguros de Salud en la reducción del absentismo laboral” *Ifeel* Disponible en:

<https://ifeelonline.com/salud-laboral/impacto-de-los-seguros-de-salud-en-la-reduccion-del-absentismo-laboral/>

DIAZ YUSTE, Pedro (2024) “La salud como eje de un enfoque más humano en la cultura empresarial” *El País*. Disponible en:

<https://elpais.com/proyecto-tendencias/2024-11-08/la-salud-como-eje-de-un-enfoque-mas-humano-en-la-cultura-empresarial.html>

FÀBREGA, Jordi. (2025) “El Banco de España alerta de que las bajas laborales casi se han duplicado en cinco años” *Cadenaser*. Disponible en: <https://cadenaser.com/nacional/2025/05/20/el-banco-de-espana-alerta-de-que-las-bajas-laborales-duplican-a-las-que-habia-en-pandemia-cadena-ser/>

GONZÁLEZ CARRASCO, M^a del Carmen (2013): “Discriminación por razón de discapacidad en los seguros privados de asistencia sanitaria”, *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, n° 8, pp. 441-452.

MANUBENS (2019) “Las cuotas del seguro descontadas de la nómina por la empresa ¿se consideran retribución en especie en el IRPF?”, *Manubens*, Disponible en: <https://www.manubens.com/manubens/las-cuotas-del-seguro-descontadas-de-la-nomina-por-la-empresa-se-consideran-retribucion-en/>

PEREZ FERNANDEZ, Blanca Johanna (2014). Seguridad y salud laboral en las empresas. *Revista Ciencia y Cuidado*, 11(1), pp. 57–67.

RIOS, Kimberlein (2025) “¿Cuáles son las características del salario en especie?”, *Payfit*. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/salario-en-especie-que-es-y-como-funciona/>

SANCHEZ HIDALGO, Emilio (2025) “Las bajas laborales volvieron a crecer en 2024 y alcanzan otro máximo histórico” *El País*. Disponible en: https://www.google.com/search?q=https%3A%2F%2Felpais.com%2Feconomia%2F2025-03-20%2Fflas-bajas-laborales-volvieron-a-crecer-en-2024-y-alcanzan-otro-maximo-historico.html&rlz=1C1SQJL_esES935ES935&oq=https%3A%2F%2Felpais.com%2Feconomia%2F2025-03-20%2Fflas-bajas-laborales-volvieron-a-crecer-en-2024-y-alcanzan-otro-maximo-

historico.html&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOjIGCAEQRRg5MgYIAhBFGDzSAQg3OTU5ajBqNKgCALACAQ&sourceid=chrome&ie=UTF-8

ZAMORANO, Claudia (2024): “Absentismo laboral: ¿Cómo afecta a tu empresa y cómo prevenirlo con un buen seguro de salud?”, *LinkedIn*. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/absentismo-laboral-c%C3%B3mo-afecta-tu-empresa-y-con-un-buen-zamorano-newwf>

Webgrafía

Allianz (2021) “Seguro de convenio ¿Qué es y cómo funciona?” Disponible en: <https://www.allianz.es/blog/empresas/seguro-de-convenio.html>

CE Consulting (2019) “¿Qué es el seguro de convenio colectivo obligatorio?” Disponible en: <https://ceconsulting.es/blog-ceconsulting/seguro-convenio-colectivo-obligatorio/>

Cinco Días (2025): “Cuidar a tu empleado marca la diferencia. Conoce cómo la previsión social colectiva te ayuda a conseguirlo”, Disponible en: <https://cincodias.elpais.com/extras/construyendo-futuro-negocio-axa/2025-06-23/cuidar-a-tu-empleado-marca-la-diferencia-conoce-como-la-prevision-social-colectiva-te-ayuda-a-conseguirlo.html>

Equipo iSalud (2018). ¿Qué es un convenio colectivo de seguros? iSalud.blog Disponible en: <https://www.isalud.com/blog/que-es-un-convenio-colectivo-de-seguros/>

El País (2024).: “El bienestar de los empleados refuerza el éxito empresarial” Disponible en: <https://elpais.com/sociedad/2024-10-14/el-bienestar-de-los-empleados-refuerza-el-exito-empresarial.html>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023 - 2027) “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027” *INSS* Disponible en: https://www.uc3m.es/prevencion/media/prevencion/doc/archivo/doc_-pdf-estrategia/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027.pdf

MAPFRE. “Compromisos y buenas prácticas en el diseño y suscripción de seguros por parte de colectivos vulnerables” Disponible en:

<https://www.mapfre.com/sostenibilidad/compromiso-social/accesibilidad-seguro/>

Ministerio de Sanidad. (2019). “Guía básica y general de orientación de las actividades de vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales.” Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/guiavigisalud.pdf>

Ministerio de Sanidad. Normativa sobre salud laboral. Gobierno de España. Disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/areas/saludLaboral/normativa.htm>

OECD (2023) “European Observatory on Health Systems and Policies” Disponible en: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/12/spain-country-health-profile-2023_727a7995/71d029b2-en.pdf

OECD (2024) “Health at a Glance: Europe 2024” Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-europe-2024_b3704e14-en.html

Mas Prevención (2025) “¿Los seguros de salud desgravan a una empresa?”. Disponible en: <https://www.spmas.es/blog/seguros-salud-desgravan/>

Ministerio de Medio Ambiente (2025). Disponible en: <https://www.minambiente.gov.co/planeacion-y-seguimiento/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Previnsa (2025): “Salud mental en el entorno laboral: estrategias de prevención”. Disponible en: <https://previnsa.com/salud-mental-laboral/>

Plataforma de organizaciones de pacientes (2025). “El ámbito laboral y los seguros de salud siguen siendo las principales preocupaciones de las personas con necesidades crónicas de salud.” Disponible en: <https://plataformadepacientes.org/el-ambito-laboral-y-los-seguros-de-salud-siguen-siendo-las-principales-preocupaciones-de-las-personas-con-necesidades-cronicas-de-salud/>

Randstad research (2025) “Informe absentismo laboral | Primer trimestre 2025.” Disponible en: <https://www.randstadresearch.es/>

- RADIO ELCHE (2025): “El Hospital del Vinalopó, primera empresa sanitaria de España en conseguir el Distintivo de Empresa Saludable” *Cadena Ser*. Disponible en: <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/06/09/el-hospital-del-vinalopo-primera-empresa-sanitaria-de-espana-en-conseguir-el-distintivo-de-empresa-saludable-radio-elche/>
- Recoletos Consultores* (2024), “Ventajas fiscales de los seguros de salud para autónomos y empresas” Disponible en: <https://www.preciaco.com/blog/index.php/ventajas-fiscales-de-los-seguros-de-salud-para-autonomos-y-empresas/>
- RRHH Digital* (2024): “Así es como los seguros de salud para empleados aumentan la productividad y fidelizan el talento en una empresa”. Disponible en: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/760978/asi-es-como-los-seguros-de-salud-para-empleados-aumentan-la-productividad-y-fidelizan-el-talento-en-una-empresa/>
- SEGURALIA* (2024) “Cómo un Seguro de Salud Incrementa la Productividad”, Disponible en: <https://www.seguralia.com/blog/como-un-seguro-de-salud-incrementa-la-productividad-en-cualquier-empresa/>
- UGT Castilla y León* (2024). Guía para la integración de la salud laboral en la negociación colectiva. Cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud laboral, Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/2024_02_saludlaboralguianegcol_OK.pdf
- Savia* (2025) “El bienestar laboral gana peso en España: un 67% de los empleados están interesados en recibir estos servicios en sus empresas.” Disponible en: <https://www.saludsavia.com/blog/el-bienestar-laboral-gana-peso-en-espana-un-67-de-los-empleados-estan-interesados-en-recibir-estos-servicios-en-sus-empresas>
- Wellbeing in the Workplace study. Optum for Business. Disponible en: <https://business.optum.com/en/insights/employee-wellbeing-workplace-study.html>