

GUÍA INFORMATIVA PARA LA GESTIÓN DEL PLAN DE RENTAS

JUNIO 2020

CONTENIDO

1. Introducción	1
2. Definición del plan	22
3. Descripción de fases	5
• 3.1. Etapa de desempleo.....	5
• 3.2. Etapa posterior al desempleo – CESS Empresa.....	7
• 3.3. Revalorización CESS Empresa	9
• 3.4. Etapa posterior al CESS Empresa - CESS Trabajador	11
• 3.5. Etapa de jubilación	13
4. Fiscalidad.....	17
5. Preguntas más frecuentes.....	18
6. Datos de contacto en Mercer	22

Introducción

La presente guía informativa tiene como objetivo analizar las distintas fases por las que cada trabajador acogido a un plan de rentas debe de pasar desde que finaliza su relación laboral con la empresa, hasta el momento de acceder a la jubilación.

Este documento ha sido realizado a título informativo, no pudiendo generar derechos económicos u obligatorios alguno para la Empresa.

Además, se le informa de que **FORD ESPAÑA, S.A.** (a partir de ahora **Ford**) ha contratado un Seguro de Rentas en el que usted es el beneficiario. En el mismo se le garantiza unos pagos en distintas fechas, que vendrán definidos en el Certificado Individual que emitirá la Compañía Aseguradora.

Definición del plan

Según el Acta Final del Despido Colectivo de Ford España, S.A., aprobado el día 28 de mayo de 2020, se requieren los siguientes requisitos para acceder al Plan de rentas:

Serán beneficiarios del Plan de Rentas los trabajadores nacidos entre el 1 de enero de 1957 y el 30 de junio de 1963 y con una antigüedad en la empresa de, al menos, 10 años a 30 de junio de 2020.

Que el trabajador no se encuentre acogido a cualquier modalidad de jubilación parcial o relevista.

Que el trabajador se encuentre en situación de alta y prestación efectiva de servicios a fecha de adhesión.

Condiciones económicas del Plan de Rentas

Determinación del Salario Neto:

El importe del salario neto mensual se determinará del siguiente modo:

- a) El Salario Regulador bruto anual a estos efectos estará compuesto, exclusivamente, por las siguientes partidas salariales vigentes a 30 de junio de 2020:
 - a. Salario Base
 - b. Complementos por Calidad y Cantidad de Trabajo
 - i. Carencia de incentivos
 - ii. Movilidad
 - iii. Asistencia
 - iv. Puntualidad
 - c. Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad
 - d. Gratificación Especial (año 2020)
 - e. Complemento Personal por Antigüedad- Se le reconocerá el número de años transcurridos hasta el 30 de junio de 2020
 - f. Plus de jefe de equipo/monitor (si lo hubiere)
 - g. Exceso máximo (si lo hubiere)
 - h. Complemento TPO (si lo hubiere)

Cualquier otro concepto retributivo distinto a los señalados está expresamente excluido.

Al Salario Regulador bruto anual (conforme a los conceptos definidos anteriormente) se deducirán las retenciones correspondientes de IRPF según las circunstancias personales del trabajador en el momento de la baja y las cuotas a la Seguridad Social a cargo del trabajador,

calculados ambos (IRPF y Seguridad Social) con base en la situación familiar fiscal del trabajador y a la legislación vigente en la fecha de efectos de la extinción del contrato. La cifra resultante será dividida entre 12, dando como resultado el **Salario Regulator Mensual**.

Naturaleza de la prestación que se percibirá a través del Plan de Rentas:

La cantidad que el trabajador tendrá derecho a percibir periódicamente a través del Plan de Rentas tiene naturaleza indemnizatoria por la extinción del contrato de trabajo por aplicación del despido colectivo.

Importe de la prestación que deberá percibir el trabajador:

El importe que el trabajador deberá percibir a través del Plan de Rentas es el 85% del Salario Mensual Neto hasta la edad de 65 años.

El periodo de abono de las rentas brutas mensuales se iniciará el día siguiente de la fecha de efectos de la extinción del contrato, y se extenderá, en todo caso, hasta la fecha en la que el empleado cumpla los 65 años de edad, con independencia de que a dicha fecha el empleado pueda acceder a la jubilación ordinaria o anticipada de la Seguridad Social.

Adicionalmente, el importe de la renta periódica que tenga derecho a recibir el trabajador se revalorizará anualmente cada 1 de enero en un 2%.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador prejubilado conforme al Plan antes de la fecha de finalización de éste, o de su declaración de Incapacidad Permanente en grado de Absoluta o Gran Invalidez, circunstancias todas ellas cubiertas por la póliza del Seguro Colectivo de Vida, se dará con ello por cumplido y finalizado el plan en sus propios términos y el empleado, su cónyuge o pareja de hecho superviviente, o a quien se designe legalmente, percibirá además de la cobertura del Seguro de Vida, la diferencia, si la hubiere, entre la indemnización ya percibida y la indemnización mínima legal de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un tope de 12 mensualidades, prevista en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Deducción del importe fijado para el Plan de Rentas la cantidad que el trabajador tenga derecho a percibir en concepto de prestación de desempleo en el periodo coincidente

Del importe resultante de aplicar ese sistema de cálculo de la prestación periódica que tendría derecho a percibir el trabajador del Plan de Rentas se deducirá la cantidad que deba recibir en concepto de prestación de desempleo (prestación bruta de desempleo minorada en las retenciones de Seguridad Social vigentes en el momento de realizarse el cálculo) durante el periodo

coincidente con aquel al que de manera específica se extienda el correspondiente Plan de Rentas. Esto significa, en su aplicación efectiva, que durante el periodo al que se extiende el Plan de Rentas la cantidad total que el trabajador deberá recibir será el importe del Plan de Rentas, calculado conforme al sistema establecido con anterioridad, menos el importe de la prestación contributiva de desempleo que tenga derecho a percibir del sistema público de empleo.

Convenio especial con la Seguridad Social durante la vigencia del Plan de rentas con cargo a la empresa

Durante el periodo al que se extienda el Plan de Rentas el trabajador tendrá obligación de suscribir el convenio especial con la TGSS, cuyo coste será asumido por la Compañía hasta la edad de 65 años. La base reguladora será igual al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos 6 meses de ocupación cotizada.

La base reguladora del Convenio Especial se revalorizará en un 2% anual por año natural.

En el momento en el que alcance la referida edad límite, si el trabajador decide mantener la vigencia de dicho convenio especial con la Seguridad Social deberá asumir a su cargo dicho coste.

Otros beneficios

a) Seguro colectivo de vida:

La Empresa mantendrá a favor de los empleados que se adhieran al Plan de Prejubilación, hasta los 65 años de edad, el Seguro de Vida Colectivo.

El capital asegurado que corresponda a cada empleado será el equivalente al capital asegurado a la fecha en que cause baja en la Empresa.

El importe de las contribuciones del empleado que correspondan al período comprendido entre la fecha de extinción de la relación laboral y la fecha en que cumpla los 65 años de edad, será deducido mensualmente de las rentas mensuales que se le abonen conforme al presente Plan de Prejubilaciones.

b) Programas sociales:

Los empleados que se acojan al Plan de prejubilación adquirirán, desde el día siguiente a su baja en la Empresa, la condición de Empleado Jubilado en la Empresa a efectos de participación en los Programas Sociales para Empleados Jubilados en las condiciones vigentes en cada momento.

3

Descripción de fases

A continuación, se presenta una descripción de todas aquellas fases que conforman un plan de rentas, y en las que le proporcionaremos el asesoramiento correspondiente, según lo acordado con la Empresa.

3.1. Etapa de desempleo

La etapa de desempleo comprende desde el momento en el que se extingue el contrato de trabajo o relación laboral con la Empresa hasta la fecha en la que se agota el periodo de prestación contributiva de desempleo concedida por el SEPE (antes INEM).

La obtención de la prestación por desempleo queda limitada a aquellos trabajadores que extingan su relación laboral por uno de los siguientes supuestos:

- a) Por despido procedente o improcedente.
- b) Por despido basado en causas objetivas.
- c) En virtud de Expediente de Regulación de Empleo.
- d) Por la no aceptación de modificación de las condiciones de trabajo.

Requisitos

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo, los trabajadores deben reunir los siguientes requisitos:

- Estar afiliado y de alta en la Seguridad Social.
- Haber cotizado un mínimo de cotización de 360 días en los últimos 6 años.
- Estar inscrito y mantener la inscripción como demandante de empleo
- No haber cumplido la edad ordinaria exigida para acceder a la pensión de jubilación, salvo que no tenga acreditado el periodo de cotización requerido para devengar la prestación correspondiente.
- No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

En esta etapa deberán solicitar su prestación por desempleo en la Entidad Gestora (SEPE) más cercana a su domicilio, pasando a ser perceptor de dicha prestación contributiva en la cuantía y por el periodo de tiempo que legalmente les corresponda.

Si durante esta fase, se produjera el fallecimiento del Trabajador, el complemento empresarial lo percibirán los beneficiarios designados por el trabajador y en su defecto, los herederos legales.

Solicitud

Inscripción como demandante de empleo y solicitud de la prestación en la oficina del Servicio Público de Empleo, en los **15 días hábiles** siguientes a la situación legal de desempleo.

Documentación a presentar

Los trabajadores deberán presentar los siguientes documentos:

- Solicitud de la prestación en modelo normalizado, que facilita la oficina del Servicio Público de Empleo.

El impreso de solicitud incorpora: la declaración de los hijos a cargo y sus rentas, los datos de domiciliación bancaria, el compromiso de actividad y la autorización de petición de información a la AEAT (Agencia Tributaria).

- Identificación del solicitante y de los hijos que conviven o están a su cargo y que figuren en la solicitud. (basta con la exhibición de los documentos):
 - Documento Nacional de Identidad (DNI / Tarjeta de identidad de extranjero) y que actualmente esté en vigor.
 - Libro de Familia, o documento equivalente en el caso de extranjeros.
- Certificado de empresa en la que hubiera trabajado en los últimos 6 meses.
- IBAN de la cuenta, de la que sea TITULAR, donde se desea percibir la prestación contributiva de desempleo.

3.2. Etapa posterior al desempleo – CESS Empresa

Los trabajadores que cesen el servicio para Ford, por causa del Expediente de Regulación de Empleo, pueden continuar cotizando a la Seguridad Social, a través de la suscripción de un convenio con la Tesorería General de la Seguridad Social, que permite que los trabajadores se consideren en situación de alta o asimilada, y puedan mantener los mismos derechos, celebrando dicho Convenio Especial y cotizando a su cargo. En concreto, para los trabajadores afectados por el Expediente con 55 o más años y que no hayan cotizado antes de 01.01.1967, de acuerdo con lo legalmente establecido, Ford debe hacerse cargo de la suscripción de dicho Convenio Especial (Convenio Especial ERE) hasta que cumpla los 63 años de edad. Así para este colectivo de empleados:

El importe a ingresar en concepto de Convenio especial con la Seguridad Social lo realizará directamente la Compañía aseguradora (una vez la empresa lo ha contratado con la misma) a la Tesorería General de la Seguridad Social. El importe de dichas cotizaciones comprenderá desde la fecha en la que el trabajador finaliza la prestación por desempleo a la que tenga derecho hasta que cumpla los 63 años.

El importe de las cuotas que asumirá la empresa será equivalente al necesario para garantizar el promedio de las bases de cotización del empleado.

Definición

La [Orden TAS/2865/2003](#), de 13 de octubre regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social. En el mismo se regula la obligación de la Empresa de mantener las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por un ERE hasta la edad de 63 años.

La obligatoriedad de este convenio no afecta a otros acuerdos adicionales en el ERE en materia de cotización a la Seguridad Social.

Requisitos

- Estar incluido en el Expediente de Regulación de Empleo.
- Haber cumplido 55 años a la fecha de baja en la empresa.
- No haber cotizado en el régimen General de la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.

Plazos

El CESS Empresa será suscrito por el empresario y el trabajador, por un lado, y la Tesorería General de la Seguridad Social. Esta solicitud se deberá realizar durante los 3 primeros meses desde el inicio de la prestación contributiva de desempleo.

Documentación a presentar

- Modelo TA.0040-ERE debidamente cumplimentado y firmado por el solicitante y la empresa.
- Fotocopia del DNI (en vigor).
- Copia de la Resolución de Aprobación de Prestaciones Contributivas por Desempleo.

Suspensión

Durante los periodos de actividad del trabajador que determinen su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

Extinción

El Convenio Especial, se extinguirá por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por adquirir el interesado la condición de pensionista por jubilación o de incapacidad permanente en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.
- b) Por fallecimiento del interesado.

3.3. Revalorización CESS Empresa

El trabajador deberá suscribir de manera voluntaria una revalorización del Convenio Especial Obligatorio (Orden TAS), en el caso que fuera su voluntad que las bases de cotización se incrementaran cada 01 de enero.

Para ello la Empresa, se compromete a hacerse cargo del abono a través del pago de una prima a una Aseguradora de dichas revalorizaciones hasta la edad de 65 años en un importe de 2% de incremento anual cada 1 de enero.

En el momento en el que alcance la referida edad límite, si el trabajador decide mantener la vigencia de dicho Convenio Especial con la Seguridad Social deberá asumir a su cargo dicho coste.

Las cuotas de revalorización del Convenio Especial con la Seguridad Social las percibirá el trabajador de la Compañía Aseguradora y las abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante la suscripción de la cláusula adicional al Convenio Especial.

La suscripción del mismo es obligación exclusiva del trabajador, y se realizará a través de la presentación del modelo TA-00040-ERE C.A. ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y facilitado por la misma. La importancia de suscribir este Convenio es reducir el impacto que pueda tener sobre su futura pensión de jubilación por congelar las bases de cotización a una edad cercana a la jubilación.

Las cotizaciones correspondientes para la financiación del Convenio Especial con la Seguridad Social serán incrementadas el 1 de enero de cada año en el 2%, desde el inicio de este Convenio y hasta la fecha de finalización del compromiso.

Solicitud de suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social

La solicitud del Convenio Especial se efectuará, a título individual, mediante la presentación del **modelo (TA-0040-ERE C.A.)**, ante la Dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y facilitado por la misma. (Anexamos copia del documento).

Plazos

La tramitación de la cláusula adicional antes del 30.09, dará efectos a la revalorización el 01 de enero siguiente, en caso de realizar la tramitación a partir de 01.10 y hasta 31.12, dará efectos a la revalorización el 01.01 del año posterior.

Suspensión

Durante los periodos de actividad del trabajador que determinen su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

Extinción

- Por quedar el interesado comprendido en el campo de aplicación de un Régimen de la Seguridad Social, y la base de cotización que corresponda sea igual o superior a la base de cotización del Convenio Especial.
- Por adquirir la condición de pensionista por jubilación o incapacidad permanente.
- Por fallecimiento o por decisión propia del interesado.

El trabajador percibirá de la compañía de seguros el importe correspondiente a la revalorización del CESS Empresa independientemente que lo ingrese o no en la TGSS. Únicamente dejará de percibir el importe de la Compañía de Seguros en caso de fallecimiento o adquirir la condición de incapacidad permanente.

3.4. Etapa posterior al CESS Empresa - CESS Trabajador

El trabajador deberá suscribir el Convenio Especial Voluntario en el momento que haya finalizado la prestación contributiva por desempleo, o bien cumpla los 63 años si está incluido en el CESS Empresa.

Para ello la Empresa, se compromete a hacerse cargo del abono a través del pago de una prima a una Aseguradora de dichas cuotas hasta la edad de 65 años.

En el momento en el que alcance la referida edad límite, si el trabajador decide mantener la vigencia de dicho Convenio Especial con la Seguridad Social deberá asumir a su cargo dicho coste.

Las cuotas al Convenio Especial con la Seguridad Social las percibirá el trabajador de la Compañía Aseguradora y las abonará directamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante la suscripción de este nuevo Convenio Especial, en este caso CESS Trabajador, la suscripción del mismo es obligación exclusiva del trabajador, y se realizará a través de la presentación del modelo TA-00040 ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y facilitado por la misma. La importancia de suscribir este Convenio es reducir el impacto que pueda tener sobre su futura pensión de jubilación por dejar de cotizar a una edad cercana a la jubilación.

Las personas que suscriban el Convenio Especial quedarán en situación asimilada a la de alta en el Régimen General de Seguridad Social.

Las cotizaciones correspondientes para la financiación del Convenio Especial con la Seguridad Social serán incrementadas el 1 de enero de cada año en el 2%, desde el inicio de este Convenio y hasta la fecha de finalización del compromiso.

Solicitud de suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social

La solicitud del Convenio Especial se efectuará, a título individual, mediante la presentación del **modelo (TA-0040)**, ante la Dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y facilitado por la misma. (Anexamos copia del documento).

Este modelo solo se debe cumplimentar en caso de finalizar la prestación contributiva de desempleo con 63 años cumplidos, en caso contrario, el trámite burocrático se circunscribe a la novación del convenio especial empresa detallado en el punto anterior de esta guía informativa

Plazos

Dentro del plazo de **90 días naturales**, a partir del día siguiente al que se extinga la prestación por desempleo de nivel contributivo o bien el día posterior a cumplir los 63 años al estar incluido en Convenio Especial Empresa.

Suspensión

Durante los periodos de actividad del trabajador que determinen su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

Extinción

- a) Por quedar el interesado comprendido, por la realización de actividad, en el campo de aplicación del mismo Régimen de Seguridad Social en el que se suscribiese el convenio o en otro Régimen de los que integran el Sistema de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o asimilado que lo suscribiere preste sus servicios o ejerza su nueva actividad a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, con carácter continuo o discontinuo, y la nueva base de cotización que corresponda sea igual o superior a la base de cotización del convenio especial.
- b) Por adquirir el interesado la condición de pensionista por jubilación o de incapacidad permanente en cualquiera de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social.
- c) Por falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o a cinco alternativas, salvo causa justificada de fuerza mayor debidamente acreditada.
- d) Por fallecimiento del interesado.
- e) Por decisión del interesado, comunicada por escrito o por medios técnicos a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración correspondiente de la misma. En este caso la extinción del convenio especial tendrá lugar a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación.

El trabajador deberá presentar de manera trimestral a Mercer Consulting el comprobante de los pagos del convenio especial.

En caso que dichos pagos no puedan acreditarse, Ford España solicitará la paralización del pago de las rentas correspondientes al CESS Trabajador, y procederá a compensar los pagos indebidos, si los hubiere, con las rentas futuras a abonar en concepto de complemento.

3.5. Etapa de jubilación

Las disposiciones relativas a la jubilación anticipada y la jubilación parcial se describen en esta guía de acuerdo a Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como las modificaciones a la misma reguladas en el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo y Ley 23/2013, reguladora del Factor de Sostenibilidad (estimado en base a las tablas de supervivencia PERMF2000P) y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

Esta etapa se inicia una vez alcanzada la edad mínima de jubilación posible. Como norma general la edad de jubilación se establece en dos tramos diferenciados según los requisitos marcados en la legislación vigente (65 años o 67 años), pero se puede acceder anticipadamente en algunos supuestos:

- A los 65 años (jubilación ordinaria), si no se cumple los requisitos que a continuación se detallan de jubilación anticipada, y se tiene cotizado un mínimo de 38 años y 6 meses, en caso de tener menos de ese periodo cotizado la edad de jubilación será de 67 años (jubilación ordinaria).
- A partir de los 60 años, si se tienen cotizaciones a la Seguridad Social anteriores a 1 de enero de 1967.
- En el caso de no tener cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967, se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada:

A) Cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutiva, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

- a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

- b. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio.
- d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las letras a y b, para poder acceder a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, será necesario que éste acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

B) Cese en la empresa por voluntad del interesado.

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo

Normas transitorias en materia de pensión de jubilación.

Apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en los siguientes términos:

2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de la empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

NOTA: Desde la entrada en vigor de esta normativa, existe un periodo transitorio hasta 2027 donde las edades de jubilación y los años de cotización requeridos para acceder a la pensión van aumentando progresivamente hasta llegar en 2027 a las edades y periodos de cotización antes mencionados.

Solicitud de la prestación

Se puede solicitar con 3 meses de antelación a la fecha de jubilación, en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Es necesario estar como demandante de empleo los al menos los 6 meses anteriores a la fecha de jubilación

Documentación a presentar

Será necesario aportar la siguiente documentación:

- Modelo de Jubilación
- D.N.I. (en vigor)
- Libro de Familia.
- Certificado de cotizaciones expedido por el SEPE dado que se encuentra en situación de desempleo.
- Justificante de cotización al Convenio Especial de la Seguridad Social (CESS Trabajador).

Fiscalidad

Plan de Rentas

Los complementos rentas tienen la consideración de **renta exenta** de tributación hasta que la suma nominal de los mismos, alcance la indemnización exenta de acuerdo con la normativa vigente.

A partir de ese momento, si todavía se perciben complementos, estos estarán sujetos a la correspondiente retención a cuenta por IRPF (efectuado por la Compañía Aseguradora) y deberán declararse a partir de ese momento en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como rendimientos regulares del trabajo y serán a cargo del trabajador.

Convenio Especial de la Seguridad Social

Para los **no mutualistas** con anterioridad a 01.01.1967, mayores de 55 años y hasta la edad de 63 años, las cuotas del Convenio Especial de la Seguridad Social que la empresa abone directamente a la Tesorería de la Seguridad Social no están sujetas a tributación y tampoco consumen indemnización exenta para determinar el momento a partir del cual los complementos están sujetos a indemnización.

En concepto de CESS voluntario así como la revalorización voluntaria del CESS Empresa, estarán sujetos al IRPF por lo que la Aseguradora realizará las correspondientes retenciones cuando se abonen las cuantías mensuales de las cuotas al empleado, si bien el empleado podrá deducir dichas cuotas en su declaración anual de IRPF (Gasto Deducible) teniendo un efecto neutro. Dichas rentas tampoco consumen límite de indemnización exenta.

Preguntas más frecuentes

I.- ¿Debo presentar todos los modelos personalmente o puedo delegar en un tercero (familiar / asesor / consultor) esta función?

Respuesta:

Todos los trámites ante la Seguridad Social o SEPE (antes INEM) deben ser presenciales por el solicitante que será el demandante y posterior beneficiario de la prestación.

A raíz de la declaración de la pandemia del Covid19, las oficinas del SEPE y TGSS han cerrado sus visitas presenciales, y por tanto han empezado a aceptar de manera telemática las presentaciones. En próximas fechas tendremos más noticias de si la reapertura significará mantenimiento de la presentación telemática.

Los Convenios Especiales Empresa es un trámite que no debe realizar el prejubilado por lo que será la empresa con el apoyo de Mercer y de la compañía de seguros seleccionada quien realice los trámites directamente con la TGSS.

II.- Si mi plan de rentas y CESS termina anteriormente a la edad ordinaria de jubilación, ¿tengo obligación de jubilarme?

Respuesta:

No, el fin de las rentas o de la cotización a la Seguridad Social, no implican una obligación de acceder a la jubilación, voluntariamente cada persona tiene la posibilidad de alargar hasta la fecha de jubilación ordinaria su convenio a la Seguridad Social, pagando individualmente la cotización correspondiente.

III.- ¿Puedo cotizar de manera individual en el CESS voluntario un importe superior al comprometido con la Empresa?

Respuesta:

Debemos tener en cuenta que la legislación no permite sobrevalorar las cotizaciones en los últimos años de cotización, con el fin de conseguir una pensión de jubilación más ventajosa. No obstante, todo el mundo puede considerar una revalorización anual de su cotización mayor a la marcada en acuerdo, y cotizar adicionalmente al importe que le abonará la empresa/aseguradora.

IV.- Después de acceder a la jubilación, ¿puedo seguir cotizando a la Seguridad Social, vía Convenio Especial?

Respuesta:

No. En el momento que accedemos a la jubilación, nuestra cuenta de bases de cotización se cierra y ya no se permite acumular más cotizaciones.

V.- ¿Cuándo tenga que hacer la declaración anual de IRPF, quien me enviará los datos de retención necesarios para poder realizar el trámite?

Respuesta:

En cada fase, cada uno de los pagadores, nos enviará la hoja con el importe de las retenciones correspondiente al año fiscal a imputar en la declaración de IRPF. Por tanto, deberemos incluir en la declaración los datos que provengan de la prestación de desempleo o renta de la Aseguradora, según corresponda a cada año fiscal.

VI.- Durante los dos primeros años de paro, si encuentro un trabajo a tiempo parcial, ¿pueden reducirme la prestación por desempleo en la misma proporción y seguir cobrando por la parte de tiempo que no trabajo? ¿O pierdo la prestación?

Respuesta:

[LGSS art.221.1 y 228.4 y 5; L 45/2002 disposición transitoria 5ª y disposición transitoria 6ª](#)

Las prestaciones y el subsidio de desempleo son compatibles con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial, sin perjuicio de la deducción del importe de la prestación o subsidio de la parte proporcional al tiempo trabajado.

VII.- Si estoy pagando el CESS, ¿Puedo pasar a ser autónomo para poder trabajar por mi cuenta?

Respuesta:

[OM TAS/2865/2003 artículo 10](#)

Se produce la **suspensión** del Convenio Especial durante los períodos de actividad del trabajador o asimilado, tanto si tienen carácter continuo como discontinuo, que determinen su encuadramiento en el campo de aplicación de alguno de los regímenes de la Seguridad Social, siempre que la base de cotización a éste sea inferior a la base de cotización aplicada en el convenio especial. **El interesado puede solicitar la no suspensión del CESS a la administración en el momento de iniciar la actividad. Para ello, la base de cotización será la suma de la base por la actividad y la base del CESS con el límite de la base de cotización establecida en el CESS.**

Se produce la **extinción** del Convenio Especial por la realización de actividad que dé lugar a la inclusión en la Seguridad Social, a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, con carácter continuo o discontinuo, y la nueva base de cotización que corresponda sea igual o superior a la base de cotización del CESS.

VIII.- Si pago los autónomos, ¿las prestaciones en el momento de la jubilación son idénticas?

Respuesta:

Las prestaciones en el momento de la jubilación son idénticas siempre que las cotizaciones a la Seguridad Social hayan sido las mismas que las establecidas en el CESS

IX.- Una vez llegada a la jubilación (anticipada o no) ¿puedo seguir trabajando?

Respuesta:

[LGSS art. 161](#)

Se considera que la edad de 65 / 67 años es la ordinaria de acceso a la pensión de jubilación. Sin embargo, el cumplimiento de tal edad es tan sólo un presupuesto para la concesión de la prestación, pues el beneficiario debe manifestar su voluntad de jubilarse. No cabe que al cumplimiento de los 65 / 67 años se entienda llegada la edad de jubilación forzosa individual con carácter automático e incondicionado.

X.- ¿Qué pasa si no suscribo el CESS o me jubilo antes?

Respuesta:

Trimestralmente debe presentar a Mercer Consulting en el formato que se indicará el justificante de los pagos de las cuotas del convenio especial, si estos no se presentaran bien por no haber suscrito el CESS o por haber suscrito el convenio especial, la empresa solicitará a la aseguradora la paralización del pago de las cuotas, así como la regularización de los importes indebidamente abonados de las cuotas no justificadas en los pagos posteriores.

XI.- ¿Qué sucedería si solicito el subsidio por desempleo?

Respuesta:

En caso de solicitar el subsidio de desempleo, si este fuera concedido, las cantidades percibidas por la administración serán deducidas en el complemento mensual y Convenio especial a percibir por la aseguradora.

XII.- ¿Qué sucedería en caso de fallecer o incapacitarme durante el periodo de cobro de las rentas?

Respuesta:

En caso de fallecimiento o incapacidad durante el periodo de pago de las rentas, el compromiso de pago de las mismas finalizará, salvo en el caso que el importe percibido hasta la fecha del fallecimiento o resolución de incapacidad fuera inferior al mínimo legal establecido de 20 días por año trabajado con un mínimo de 12 mensualidades.

En cualquier caso, se percibiría en un único pago el importe asegurado en la póliza colectiva de vida.

6

Datos de contacto en Mercer

A continuación, pasamos a indicarle los datos de contacto para cuantas aclaraciones o consultas precise al respecto.

Dirección

Av. Diagonal 545

08029 – Barcelona

Teléfono 93 494 81 79

ford.prejubilados@mercer.com

www.mercer.es | Mercer Consulting S.L.U.

La información contenida en este documento es privada y confidencial, y está destinada al uso exclusivo del cliente. Todos los derechos de propiedad intelectual, con independencia de que estén o no registrados, de todas y cada una de las informaciones, contenidos, datos y gráficos que se incluyen en el presente documento (en adelante, el "Contenido"), incluida la forma en que se presenta el Contenido, pertenecen a Mercer Consulting, S.L.U. (en adelante, MERCER), y el cliente no obtendrá, ni deberá tratar de obtener, ningún derecho sobre la titularidad de dicha propiedad intelectual. Queda terminantemente prohibido que el Contenido se reproduzca, distribuya, publique, transforme y/o difunda, total o parcialmente, con terceras personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas (incluidos los consultores y asesores del cliente), sea con fines comerciales o no, a título gratuito u oneroso, sin el previo consentimiento escrito de MERCER.

El alcance de esta guía se circunscribe a aspectos relativos a materia de seguros y beneficios para empleados en su realización no se ha valorado ningún documento, ni información relacionada con otras materias, citando a título enunciativo y no limitativo las siguientes: medioambientales, financieras o contables, cuestiones actuariales, de ingeniería, asuntos técnicos.

Todas las manifestaciones en materia fiscal o jurídica que pudieran incluirse en el Contenido, deben entenderse como observaciones generales dentro del marco de la materia que nos ocupa. Cualquier tema que requiera interpretación específica para cada empresa, estará cubierta únicamente si se ha contratado el asesoramiento fiscal o laboral de Mercer, en caso contrario, todas estas materias deben examinarse con asesores de la empresa adecuadamente cualificados en el correspondiente campo. Por dicho motivo MERCER no asumirá la responsabilidad que pueda existir, bien por el contenido de dichas observaciones que pudieran haberse incluido, bien por la falta de análisis de las implicaciones legales, si no hemos sido contratados expresamente para ello.

MERCER utilizará la información y los datos que le sean facilitados sin comprobar su fidelidad o totalidad. Si la documentación o la información proporcionada a MERCER es incompleta, imprecisa o no estuviera actualizada, MERCER no será responsable de las responsabilidades dimanantes de estas circunstancias, siendo de cuenta del suministrador de los datos la corrección de los mismos para ajustar a estos la información y/o contratación que se efectúen.

"Lo anterior salvo error u omisión involuntarios, constituye nuestra opinión sobre el tema del cual es objeto el presente informe, con arreglo a nuestra experiencia y conocimiento técnico. Este trabajo, es fruto de la investigación de los consultores de Mercer Consulting, S.L.U., motivo por el cual sólo puede utilizarse por la Entidad que lo ha solicitado, no quedando permitida su reproducción total o parcial, salvo con autorización expresa y por escrito de Mercer Consulting S.L.U."



Mercer Consulting S.L.
Avda. Diagonal., 545
08019 Barcelona

www.mercer.es

“La información contenida en este documento es privada y confidencial, y está destinada al uso exclusivo de su destinatario. Queda prohibida su reproducción, publicación o divulgación, total o parcial, de su contenido. Los objetos y archivos utilizados en el presente informe son de uso interno y al único efecto de esta guía.”



Mercer Consulting S.L.U.
Avda. Diagonal, 545
08029 Barcelona
+34 93 494 81 00
www.mercer.es