

GUÍA INFORMATIVA PARA LA GESTIÓN DEL PLAN DE RENTAS

FORD ESPAÑA, S.L.

Mayo 2023



Contenido

1. Introducción.....	1
2. Definición del plan.....	2
3. Descripción de fases.....	11
4. Fiscalidad.....	27
5. Preguntas más frecuentes.....	28
6. Datos de contacto en Mercer.....	33

1

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.L. (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.

2

Definición del plan

Según el Acta Final del Despido Colectivo de Ford España, S.L., aprobado el día 04 de abril de 2023, se requieren los siguientes requisitos para acceder al Plan de rentas:

Elegibilidad

- Con contrato indefinido en vigor, que no tenga la condición de jubilado/a parcial, ni de relevista.
- Personas trabajadoras con 53 o más años de edad durante el año 2023
- Que no tengan derecho al Plan de Indemnizaciones Económicas Compensatorias del Anexo II.

La Dirección de la Empresa se reserva el derecho de estudiar cada solicitud y conceder o rechazar la petición en función de sus necesidades operativas.

Condiciones generales

- a) Las personas trabajadoras incluidos en el Plan de Prejubilaciones, verán compensada la extinción de su contrato, mediante un plan de rentas temporales.

El objetivo del presente Plan es facilitar la transición de las personas empleadas a la jubilación mediante un plan de rentas que minimice el perjuicio que les puede ocasionar la extinción de sus contratos de trabajo.

- b) El plan de rentas establece unas prestaciones económicas brutas de carácter temporal (“rentas brutas”) complementarias a las prestaciones públicas por desempleo a nivel contributivo, que se abonarán, como máximo:
- a. Personas trabajadoras con 53 años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 62 años edad.
 - b. Personas trabajadoras con 54 años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 63 años edad.
 - c. Personas trabajadoras con 55 años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 64 años edad.
 - d. Personas trabajadoras con 56 años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 65 años edad.

- e. Personas trabajadoras con 57 o más años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 65 años edad.

El pago de las “rentas brutas” se producirá hasta que las personas trabajadoras cumplan las edades máximas referidas con anterioridad, con independencia de que en dicha fecha la persona trabajadora pueda acceder o no a la jubilación anticipada u ordinaria de la Seguridad Social.

- c) El pago de las rentas del presente Plan de Rentas se materializará mediante la suscripción de una Póliza de Seguro Colectivo con una compañía de reconocida solvencia y prestigio (“la Entidad Aseguradora”), en la que la Empresa será la tomadora de la misma y las personas trabajadoras los afectados asegurados-beneficiarios, y por la que la Entidad Aseguradora asume el pago de las rentas brutas definidas.

La responsabilidad de la Empresa respecto de dichas prestaciones quedará, en consecuencia, restringida a la satisfacción de la prima correspondiente a la Póliza indicada como tomadora.

Siguiendo el criterio reiteradamente sostenido por la Dirección General de Tributos, y según se deriva del artículo 8.6 del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002), el Contrato de Seguro que concertará la Empresa para garantizar a las personas trabajadoras las rentas brutas tienen la consideración de Compromiso por Pensiones.

- d) Las personas trabajadoras incluidas en el Plan de Rentas suscribirán, con motivo de su extinción y baja, el boletín de adhesión de la referida Póliza de Seguro Colectivo.
- e) Las rentas brutas se percibirán mensualmente (12 veces/año) y se documentarán en el correspondiente Certificado Individual, una vez calculadas las prestaciones estimadas (teniendo en cuenta lo expuesto en las anteriores condiciones y todas las circunstancias del afectado en el momento de su baja en la Empresa conforme a lo previsto en el presente Acuerdo) y permanecerán invariables con independencia de que las circunstancias, la situación real de la persona trabajadora o la legislación aplicable, durante la vigencia de la Póliza, varíe respecto de las previsiones contempladas originariamente al momento de la suscripción del presente Acuerdo.

No obstante lo anterior, las rentas brutas se revalorizarán, cada primero de enero de los años de vigencia del Plan de Rentas, un 2% bruto anual.

- f) Las rentas brutas estarán sujetas a las obligaciones legales y fiscales que la Ley determine en cada momento.
- g) La baja definitiva de la persona trabajadora en la Empresa llevará aparejada la oportuna liquidación de haberes e implicará el finiquito de la relación laboral, y la baja inmediata en el Régimen General de la Seguridad Social.

- **Plan de rentas temporales mensuales**

- a) El Salario Regulador anual a tener en cuenta para el cálculo de las rentas brutas, estará compuesto, exclusivamente, por el sumatorio del importe efectivamente percibido por la persona trabajadora en fecha 30 de abril de 2023, de las siguientes partidas salariales:
- 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 2023)
 - e. Complemento Personal por Antigüedad- Se le reconocerá el número de años transcurridos hasta el 30 de abril de 2023
 - 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 anteriormente está expresamente excluido del Salario Regulador para el cálculo de las rentas brutas.

En ningún caso el Salario Regulador se verá afectado por el incremento retroactivo de las diferentes partidas salariales que se establezca o se pudiera establecer en el Convenio Colectivo de aplicación.

El Salario Regulador anual, calculado teniendo en cuenta las partidas salariales indicadas anteriormente, se minorará en las retenciones de IRPF y las cuotas a la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora. A estos exclusivos efectos, el cálculo de las retenciones de IRPF se realizará aplicando la legislación vigente de forma homogénea a todas las personas trabajadoras, sin tener en cuenta los mínimos por descendientes, ascendientes y discapacidad y aplicando el mínimo del contribuyente estándar establecido en el actual artículo 57.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El Salario Regulador Mensual será la cifra resultante de la operación anterior, dividida entre 12. El porcentaje de complemento que corresponda sobre el referido Salario Regulador Mensual según el apartado d) determinará el importe bruto sobre el que se aplicarán las correspondientes retenciones fiscales.

- b) El periodo de abono de las rentas brutas mensuales se iniciará el día siguiente de la fecha de efectos de la extinción del contrato, salvo que hubiese vacaciones devengadas y no disfrutadas, en cuyo caso se iniciará al día siguiente de agotadas las mismas, y se extenderá, hasta la fecha en la que la persona trabajadora cumpla

los años establecidos en el apartado 2. b) de las Condiciones Generales de este Anexo, con independencia de que a dicha fecha la persona trabajadora pueda acceder o no a la jubilación ordinaria o anticipada de la Seguridad Social.

c) Durante dicho periodo de abono de las rentas brutas, se distinguirán dos Fases:

- **Fase 1** (durante el período de percepción de las prestaciones contributivas por desempleo) y,
- **Fase 2** (durante el período comprendido entre el día siguiente al agotamiento de las prestaciones contributivas por desempleo y hasta la edad máxima, según el caso, indicada en el apartado 2.b) de las Condiciones Generales.

d) Las rentas brutas se calcularán en el momento de la extinción de la relación laboral, de la forma siguiente:

- Para la **Fase 1**: de forma que se abonen mensualmente unas rentas brutas que, sumadas a las prestaciones contributivas de desempleo estimadas (“Prestaciones Estimadas”), alcancen un importe de:
 - Con 53 o 54 años de edad (cumplidos durante el año 2023), un 75% del Salario Regulador Mensual, hasta el mes en que la persona trabajadora cumpla los 57 años de edad. A partir del mes siguiente en el que cumpla los 57 años de edad, un 80% del Salario Regulador Mensual.
 - Con 55 o 56 años de edad (cumplidos durante el año 2023), un 80% del Salario Regulador Mensual, hasta el mes en que la persona trabajadora cumpla los 57 años de edad. A partir del mes siguiente en el que cumpla los 57 años de edad, un 85% del Salario Regulador Mensual.
 - Con 57 o más años de edad (cumplidos durante el año 2023), un 85% del Salario Regulador Mensual.

Las Prestaciones Estimadas, serán las prestaciones netas por desempleo calculadas una vez deducida la aportación de la persona trabajadora a la Seguridad Social, conforme a los documentos de cotización presentados por la Empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social junto con el certificado que, en el momento de causar baja la persona trabajadora, facilite la Empresa, además de las circunstancias familiares del mismo.

Será de exclusiva responsabilidad de la persona trabajadora el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el Servicio Público de Empleo para el reconocimiento y mantenimiento de la prestación por desempleo.

No obstante, las personas trabajadoras comprendidas en el presente Plan con 53 o 54 años de edad cumplidos durante el año 2023 podrán optar entre solicitar o no la percepción de la prestación por desempleo del nivel contributivo del sistema público de forma tal que, de optar por no percibir dicha prestación, de la renta bruta que les corresponda por este Plan no se descontarán las prestaciones estimadas por desempleo referidas más arriba en este mismo apartado. En este caso la persona

trabajadora se compromete a facilitar la documentación acreditativa que le sea requerida para justificar que no ha solicitado la prestación por desempleo del nivel contributivo. En el supuesto de que la persona trabajadora que hubiese optado por no percibir la prestación por desempleo del nivel contributivo finalmente la solicitara, ésta perderá el derecho a percibir las rentas brutas temporales (ya sea en la Fase 1, ya sea en la Fase 2) hasta compensar el importe indebidamente percibido.

- Para la **Fase 2**: una vez agotadas las prestaciones contributivas por desempleo, las rentas brutas ascenderán entonces al importe de la garantía establecida para cada edad según la misma escala de la Fase 1.

Las rentas brutas que se satisfagan a las personas trabajadoras se verán minoradas por las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF que correspondan conforme a la legislación vigente en cada momento.

- e) En el supuesto de fallecimiento de la persona trabajadora antes de la fecha de finalización del Plan de Rentas, 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 la persona trabajadora, 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 el importe del sumatorio de las rentas brutas ya percibidas, y la indemnización mínima legal de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos 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.
- f) El presente Plan de Rentas resultará compatible con la declaración por parte de la Seguridad Social de la situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual de la persona trabajadora.

No obstante, el presente Plan de Rentas será incompatible con las garantías económicas contenidas en el Plan de Invalideces de Ford España (Gestolasa) a las que pudiera tener derecho la persona trabajadora. En este escenario, las rentas derivadas del presente Plan de Rentas tendrán el carácter de indebidas, lo que supone que: (i) la persona trabajadora dejará de percibir de manera automática las rentas a partir de la fecha de efectos del cobro de las garantías derivadas del Plan de Invalideces, y (ii) la persona trabajadora tendrá la obligación de devolver las rentas ya percibidas y que se hubiesen solapado en el tiempo con el cobro de las garantías económicas del Plan de Invalideces.

- g) Las personas trabajadoras deberán solicitar las prestaciones públicas contributivas que les correspondan. El incumplimiento de este requisito, por motivos imputables a la persona trabajadora, que lleve aparejada la pérdida de la prestación, no incrementará ni alterará el importe estimado de los pagos (rentas mensuales y Convenio Especial con la Seguridad Social) a cargo de la Empresa. Todo ello a salvo de las personas trabajadoras con 53 o 54 años de edad cumplidos en 2023 que hayan optado por la no percepción de la prestación por desempleo del nivel contributivo de la Seguridad Social de conformidad con lo previsto en el apartado d) anterior.

h) La percepción de las rentas brutas prevista en la Fase 2 será estimada y abonada sin tomar en consideración la percepción por parte de la persona trabajadora de la teórica prestación asistencial (subsidio) por desempleo.

En el supuesto de que la persona trabajadora la solicite y ésta le sea reconocida, durante el tiempo que percibiera el subsidio no percibirá las rentas brutas durante la Fase 2, y ello sin perjuicio de la obligación que le asista a la Empresa respecto del convenio Especial con la Seguridad Social previsto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS) adicional al previsto en el artículo 51.9 del estatuto de los trabajadores

La Empresa financiará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la fecha en la que la persona trabajadora cumpla la edad de:

- Personas trabajadoras con 53 años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 62 años edad.
- Personas trabajadoras con 54 años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 63 años edad.
- Personas trabajadoras con 55 años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 63 años edad.
- Personas trabajadoras con 56 años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 64 años edad.
- Personas trabajadoras con 57 o más años de edad (cumplidos durante el año 2023): hasta la fecha en que la persona trabajadora cumpla los 65 años edad.

La base de cotización para el CESS se determinará según la normativa vigente:

- Inicial, CESS Obligatorio: promedio de las últimas 6 bases de activo
- En su caso, CESS Ordinario: promedio de las últimas 12 bases antes de comenzar el CESS.

La base de cotización se incrementará en línea con el incremento de las rentas brutas referido en el apartado de Condiciones generales.

El compromiso asumido por la Empresa, mejorando el régimen previsto en el art. 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, será válido siempre que la persona trabajadora mantenga suscrito el Convenio Especial y realice los pagos de cotizaciones correspondientes al mismo.

La gestión y seguimiento del plan y del CESS con la Seguridad Social, se podrá llevar a cabo por la propia Empresa, o bien ésta podrá designar a una empresa especializada que se encargue de ello.

Las personas trabajadoras deberán facilitar a la entidad encargada de la gestión del Plan de Rentas, copia del Convenio Especial suscrito con la Seguridad Social, debiendo la persona trabajadora acreditar la documentación que acredite el pago efectivo de las cuotas correspondientes al CESS, en la forma y en los plazos que le serán comunicados al empleado en cada momento.

Si la persona trabajadora no acredita el abono de las cuotas del CESS en la forma y plazo que se determine, la obligación de la Empresa de hacerse cargo de este coste quedará suspendida hasta que la persona trabajadora proporcione la información necesaria.

Adicionalmente, si el retraso a la hora de proporcionar la justificación debida se prolonga durante más de tres meses, la Empresa no realizará ningún abono con efecto retroactivo correspondiente a los meses de retraso y, por tanto, la persona trabajadora perderá el derecho a percibir cualquier tipo de cantidad en concepto de CESS correspondiente a dicho periodo. Esta situación se prolongará hasta que la persona trabajadora aporte la debida justificación, sin que pueda recuperar los importes dejados de abonar.

Igualmente, con el objeto de poder comprobar las diferentes vicisitudes que puedan afectar al CESS, la persona trabajadora estará obligada a informar a la Empresa de cualquier tipo de actividad profesional, por cuenta propia o ajena, que desarrolle durante la vigencia del plan de rentas temporales, así como de cualquier otra circunstancia que pudiera afectar a la vigencia del CESS o a su cuantía.

En caso de que la persona trabajadora lleve a cabo una actividad que dé lugar a su encuadramiento en algún régimen del sistema de la Seguridad Social, la obligación de abonarse el importe correspondiente al CESS previsto en la modalidad de convenio ordinario voluntario a cargo del trabajador, quedará suspendida, siempre que la base de cotización de dicho encuadramiento sea igual o superior a la base de cotización aplicada en el CESS. Si la base fuera inferior, se mantendrá el abono del CESS, pero su importe se reducirá proporcionalmente.

Finalmente, si por cualquier motivo o circunstancia, la suscripción del CESS es o se convierte en incompatible desde un punto de vista jurídico con la situación de la persona trabajadora, se dejará de abonar dicho CESS durante el período de incompatibilidad sin que la persona trabajadora tenga derecho a percibir ninguna compensación por tal motivo.

Otros beneficios

a) Seguro colectivo de vida:

La Empresa mantendrá a favor de las personas trabajadoras el Seguro de Vida Colectivo, hasta la edad establecida en el apartado 2.b) de las Condiciones Generales.

El importe de las contribuciones de la persona trabajadora que correspondan a este período será deducido mensualmente de las rentas mensuales que se le abonen conforme al presente Plan de Rentas.

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

b) Programas sociales:

Las personas trabajadoras 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.

Indemnización mínima legal

En ningún caso la suma del importe de las rentas brutas será inferior a la indemnización mínima legal de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos 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.

Cuadro resumen

A continuación, se refleja un cuadro resumen con las principales condiciones del Plan de Rentas brutas temporales mensuales y del Convenio Especial con la Seguridad Social:

	PLAN DE RENTAS BRUTAS TEMPORALES MENSUALES		CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL
Edad del empleado/a cumplida en 2023	Porcentaje del Salario Regulador Mensual	Fecha máxima de abono de las rentas brutas	Fecha máxima de abono del Convenio Especial con la Seguridad Social
53	75% hasta el mes de cumplimiento de los 57 años de edad 80% a partir del mes siguiente cumplimiento de los 57 años	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 62 años edad	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 62 años edad
54	75% hasta el mes de cumplimiento de los 57 años de edad 80% a partir del mes siguiente cumplimiento de los 57 años	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 63 años edad	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 63 años edad
55	80% hasta el mes de cumplimiento de los 57 años de edad 85% a partir del mes siguiente cumplimiento de los 57 años	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 64 años edad	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 63 años edad
56	80% hasta el mes de cumplimiento de los 57 años de edad 85% a partir del mes siguiente cumplimiento de los 57 años	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 65 años edad	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 64 años edad
57 o más	85%	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 65 años edad	Hasta la fecha en la que el empleado/a cumpla los 65 años edad

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 seguro de vida 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.

Alta demandante de empleo online:

- Madrid:
<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/gestion-telematica-demanda-empleo>
- Comunidad Valenciana:
<https://labora.gva.es/es/inscripcion>

Solicitud de la prestación contributiva online:

- <https://sede.sepe.gob.es/portalSede/procedimientos-y-servicios/personas/proteccion-por-desempleo/solicitud-de-prestaciones.html>

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, 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

En concreto, para los trabajadores afectados por el Expediente con 55 o más años, 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.

Presentación del modelo TA004ERE-CA en la Tesorería General de la Seguridad Social telemáticamente

Se debe cumplimentar el formulario que se indica el siguiente enlace y adjuntar el documento correspondiente al trámite que se esté realizando:

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/solicitudes/enviar>

Tras revisar la solicitud, la Tesorería General de la Seguridad Social se pondrá en contacto con el trabajador.

3.4. Etapa posterior al CESS Empresa - CESS Trabajador

El trabajador mayor de 56 años, deberá suscribir el Convenio Especial Voluntario en el momento que cumpla los 63 años si está incluido en el CESS Empresa.

El trabajador menor de 55 años, deberá suscribir el Convenio Especial Voluntario en el momento que haya finalizado la prestación contributiva por desempleo.

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 63/64/65 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 sólo se debe cumplimentar en caso de finalizar la prestación contributiva de desempleo con 63 años cumplidos o haber sido baja en la empresa con menos de 55 años, 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

1. 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.
2. Por adquirir el interesado la condición de pensionista por jubilación o de incapacidad permanente en cualquiera de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social.
3. Por falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o a cinco alternativas, salvo causa justificada de fuerza mayor debidamente acreditada.
4. Por fallecimiento del interesado.
5. 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 e informar si se producen cambios en su situación "laboral"

En caso que dichos pagos no puedan acreditarse, Ford 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

Adaptado a Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones

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.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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:
 - i. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ii. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

- iii. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley Concursal 22/2003, de 9 de julio.
- iv. 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.
- v. 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.
- vi. La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- vii. La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género prevista en el artículo 49.1.m) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las letras i y ii, 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.

Los coeficientes reductores de la anticipada involuntaria se han visto modificados a partir de 2022. Quedan de la siguiente manera:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

Sí la pensión es superior a la máxima, la pensión se reducirá como mínimo un 0,5% de dicha pensión máxima por trimestre de anticipación.

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.

B) Cese en la empresa por voluntad del interesado.

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Los coeficientes reductores de la anticipada voluntaria se han visto modificados a partir de 2022. Quedan de la siguiente manera:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

En 2022 y 2023, si la pensión es superior a la máxima, la pensión se reducirá como mínimo un 0,5% de dicha pensión máxima por trimestre de anticipación.

Desde 2024, para quienes vayan por pensión máxima los coeficientes referidos se aplicarán sobre dicha pensión máxima, si bien entre 2024 y 2033, ambos inclusive, existen unas tablas transitorias progresivas recogidas en el número 2 de la disposición transitoria trigésima cuarta de la Ley General de la Seguridad Social vigente desde 1/1/2022.

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

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).

Mecanismo de Equidad intergeneracional.

1. Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un Mecanismo de Equidad Intergeneracional consistente en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

La cotización será de 1,2 puntos porcentuales. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador. En el caso de que se modifique la estructura de distribución de la cotización entre empresa y trabajador por contingencias comunes esta cotización finalista se ajustará a la nueva estructura.

2. La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para los trabajadores de los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.»

«Disposición transitoria cuadragésima tercera. Aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

La cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional prevista en el artículo 127 bis tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050, con arreglo a la siguiente escala:

En el año 2023, será de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador.

En el año 2024, será de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.

En el año 2025, será de 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.

En el año 2026, será de 0,90 puntos porcentuales, de los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.

En el año 2027, será de 1 punto porcentual, del que el 0,83 corresponderá a la empresa y el 0,17 al trabajador.

En el año 2028, será de 1,10 puntos porcentuales, de los que el 0,92 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.

En el año 2029, será de 1,2 puntos porcentuales, de los que el 1,00 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.

Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador.»



4

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 (efectuada 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

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.

5

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) se pueden presentar tanto presencialmente por el solicitante que será el demandante y posterior beneficiario de la prestación como telemáticamente con la ayuda de un familiar/consultor.

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 el supuesto de que la persona trabajadora lo solicite y éste le sea reconocido, durante el tiempo que percibiera el subsidio no percibirá las rentas brutas durante la Fase 2, y ello sin perjuicio de la obligación que le asista a la Empresa respecto del convenio Especial con la Seguridad Social previsto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Respuesta:

En caso de fallecimiento o incapacidad Permanente Absoluta / Gran invalidez 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.

El presente Plan de Prejubilaciones resultará compatible con la declaración por parte de la Seguridad Social de la situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual de la persona trabajadora.

No obstante, el presente Plan de Prejubilaciones será incompatible con las garantías económicas contenidas en el Plan de Invalideces de Ford España (Gestolasa) a las que pudiera tener derecho la persona trabajadora. En este escenario, las rentas derivadas del presente Plan de Prejubilaciones tendrán el carácter de indebidas, lo que supone que: (i) la persona trabajadora dejará de percibir de manera automática las rentas a partir de la fecha de efectos del cobro de las garantías derivadas del Plan de Invalideces, y (ii) la persona trabajadora tendrá la obligación de devolver las rentas ya percibidas y que se hubiesen solapado en el tiempo con el cobro de las garantías económicas del Plan de Invalideces.

XIII.- ¿A quién debo informar en caso de ponerme a trabajar? ¿Y si mi conceden una incapacidad?

Respuesta:

En caso de que se produzca cualquier cambio en su situación durante el plan de rentas, debe informar a Mercer a través del correo electrónico.

Anexos

Modelo de solicitud de prestación contributiva de desempleo

Formulario de solicitud de prestación contributiva de desempleo. Incluye campos para datos personales, datos de la empresa, y datos de la prestación.

Modelo de solicitud de Convenio Especial TA-0040 y TA-0040-ERE

Formulario de solicitud de Convenio Especial TA-0040. Incluye campos para datos personales, datos de la empresa, y datos del convenio.

Formulario de solicitud de Convenio Especial TA-0040-ERE. Incluye campos para datos personales, datos de la empresa, y datos del convenio.

Modelo de solicitud de Convenio Especial TA-0040-ERE C.A.

Formulario de solicitud de Convenio Especial TA-0040-ERE C.A. Incluye campos para datos personales, datos de la empresa, y datos del convenio.

6

Datos de contacto en Mercer

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

Datos de contacto

Av. Diagonal 575
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 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 produzca, 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 la 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 cubierto 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 cualificado 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 suministrados 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.U.

Avinguda Diagonal, 545
08029 Barcelona
www.mercer.com



