

**PLAN DE
PREJUBILACIÓN
ASEA BROWN BOVERI**



Madrid, 14 de Julio de 2016

Índice

- ✓ Introducción: en que consiste un plan de prejubilación.
- ✓ Fases del plan de prejubilación:
 1. Fase de desempleo
 2. Fase desde fin de desempleo hasta jubilación
 3. Fase de jubilación
- ✓ Fiscalidad

Introducción: Qué es un plan de prejubilación

- ✓ Objetivo: mantener un determinado nivel de ingresos hasta la fecha de jubilación del trabajador afectado, mediante la percepción de rentas complementarias a la prestación por desempleo, hasta alcanzar un porcentaje del Salario Bruto. Además, se mantienen el 100% de las cotizaciones a la SS hasta la edad de jubilación pactada.
- ✓ Las rentas se aseguran a través de una compañía de seguros. Cada trabajador prejubilado tiene un Certificado Individual de Seguro que le reconoce como asegurado y en el que se reflejan las rentas a asegurar.

Prestaciones del plan de prejubilación de ABB

Edades a fecha de salida de la empresa. Complemento de salario bruto:

- Trabajadores de 55 años: 71% s. bruto hasta 63 años.
- Trabajadores de 56 años: 72% s. bruto hasta 63 años.
- Trabajadores de 57 años: 73% s. bruto hasta 63 años.
- Trabajadores de 58 años: 74% s. bruto hasta 63 años.
- Trabajadores de 59 años: 75% s. bruto hasta 64 años.
- Trabajadores de 60 o más años: 76% s. bruto hasta 65 años.

Complemento máximo: 2.600 euros mensuales

Garantías del plan de prejubilación ABB

- El salario regulador bruto se incrementará un 1% cada primero de enero.
- Salario regulador bruto = Salario fijo bruto + último incentivo o bono percibido + media del variable de los 12 últimos meses
- En caso de fallecimiento del prejubilado, el beneficiario designado cobrará el 100% de las rentas pendientes de percibir.
- Además del complemento, se garantizan las cotizaciones a la Seguridad Social (Convenio Especial con la Seguridad Social – CESS) desde el fin del desempleo contributivo hasta la fecha de jubilación establecida para cada caso, con un incremento anual del 1%.

Fases del Plan: Fase de Desempleo

- ✓ El trabajador cobra la prestación pública por desempleo durante un periodo máximo de dos años. El plan de prejubilación complementa la diferencia entre la prestación por desempleo y el porcentaje de salario bruto pactado para cada caso.
- ✓ Prestación por desempleo bruta.

Ejemplo fase de desempleo (I)

EDAD DEL TRABAJADOR: 61,21

SALARIO BRUTO ANUAL: 45.000,00 Euros

BCCC: 3.642,00 Euros

76% SALARIO BRUTO MENSUAL: 2.850,00 Euros **(12 PAGAS)**

| PRESTACIONES | | 76% Salario | Desempleo | Complemento |
|--------------|------------|-------------|-----------|-------------|
| DESDE | HASTA | Bruto | Bruto | |
| 01/01/2017 | 31/12/2017 | 2.850,00 | 1.087,21 | 1.762,79 |
| 01/01/2018 | 31/12/2018 | 2.878,50 | 1.087,21 | 1.791,29 |

Ejemplo fase de desempleo (II)

EDAD DEL TRABAJADOR: 59,21

SALARIO BRUTO ANUAL: 35.000,00 Euros

BCCC: 2.916,67 Euros

75% SALARIO BRUTO MENSUAL: 2.187,50 Euros **(12 PAGAS)**

| PRESTACIONES | | 75% Salario Bruto | Desempleo Bruto | Complemento |
|--------------|------------|----------------------|--------------------|-------------|
| DESDE | HASTA | | | |
| 01/01/2017 | 31/12/2017 | 2.187,50 | 1.087,21 | 1.100,29 |
| 01/01/2018 | 31/12/2018 | 2.209,38 | 1.087,21 | 1.122,17 |

Fases del Plan: Fase desde fin Desempleo hasta jubilación

- ✓ Durante esta fase se complementa la totalidad del porcentaje del salario neto hasta la fecha de jubilación.
- ✓ Además, se financia el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que tiene por objeto el mantener el nivel de cotizaciones del trabajador de cara a conservar la base reguladora de su pensión de jubilación de la Seguridad Social según las condiciones pactadas.

Fases del Plan: 2 alternativas para el Convenio Especial

- ✓ Alternativa 1: Trabajadores mayores de 61 años o que hayan cotizado a la a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967 .

La compañía aseguradora abonará en la cuenta del trabajador las cantidades totales mensuales correspondientes a la cotización del Convenio Especial y los trabajadores se encargarán de pagarlas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Ejemplo fase desde fin desempleo hasta jubilación (I)

| DESDE | HASTA | % Salario Bruto | Desempleo Bruto | Complemento | CESS Trabajador | CESS Empresa |
|--------------|--------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------|
| 01/01/2017 | 31/12/2017 | 2.850,00 | 1.087,21 | 1.762,79 | 0,00 | 0,00 |
| 01/01/2018 | 31/12/2018 | 2.878,50 | 1.087,21 | 1.791,29 | 0,00 | 0,00 |
| 01/01/2019 | 31/12/2019 | 2.907,29 | 0,00 | 2.600,00 | 988,32 | 0,00 |
| 01/01/2020 | 30/09/2020 | 2.936,36 | 0,00 | 2.600,00 | 998,20 | 0,00 |
| 01/10/2020 | 31/10/2020 | 1.468,18 | 0,00 | 1.468,18 | 499,10 | 0,00 |

Fases del Plan: Convenio Especial

- ✓ Alternativa 2: Trabajadores mayores de 55 años y menores de 61 años, que no hayan cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967.

La compañía está obligada a pagar la cotización al Convenio Especial hasta los 63 años (CESS ERE) sin ningún crecimiento anual. Se constituye una póliza especial para efectuar esta cotización. La compañía de seguros paga directamente esta cotización a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante pagos anuales.

Fases del Plan: Convenio Especial

La diferencia entre la cuota constante del Convenio Especial y la cuota creciente al 1% anual, la compañía aseguradora la abonará en la cuenta del trabajador mediante pagos mensuales para que éste se encargue de pagarla a la Tesorería General de la Seguridad Social.

A partir de los 63 años, la compañía aseguradora abonará en la cuenta del trabajador las cantidades totales mensuales correspondientes a la cotización del Convenio Especial y los trabajadores se encargarán de pagarlas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Ejemplo fase desde fin desempleo hasta jubilación (II)

| DESDE | HASTA | % Salario | Desempleo | Complemento | CESS | CESS |
|------------|------------|-----------|-----------|-------------|------------|----------|
| | | Bruto | Bruto | | Trabajador | Empresa |
| 01/01/2017 | 31/01/2017 | 2.187,50 | 1.087,21 | 1.100,29 | 0,00 | 9.310,70 |
| 01/02/2017 | 31/12/2017 | 2.187,50 | 1.087,21 | 1.100,29 | 0,00 | 0,00 |
| 01/01/2018 | 31/12/2018 | 2.209,38 | 1.087,21 | 1.122,17 | 0,00 | 0,00 |
| 01/01/2019 | 30/11/2019 | 2.231,47 | 0,00 | 2.231,47 | 15,60 | 0,00 |
| 01/12/2019 | 31/12/2019 | 2.231,47 | 0,00 | 2.231,47 | 15,60 | 9.310,70 |
| 01/01/2020 | 30/11/2020 | 2.253,78 | 0,00 | 2.253,78 | 23,51 | 0,00 |
| 01/12/2020 | 31/12/2020 | 2.253,78 | 0,00 | 2.253,78 | 23,51 | 7.370,97 |
| 01/01/2021 | 30/09/2021 | 2.276,32 | 0,00 | 2.276,32 | 31,50 | 0,00 |
| 01/10/2021 | 31/10/2021 | 2.276,32 | 0,00 | 2.276,32 | 419,45 | 0,00 |
| 01/11/2021 | 31/12/2021 | 2.276,32 | 0,00 | 2.276,32 | 807,40 | 0,00 |
| 01/01/2022 | 30/09/2022 | 2.299,08 | 0,00 | 2.299,08 | 815,47 | 0,00 |
| 01/10/2022 | 31/10/2022 | 1.149,54 | 0,00 | 1.149,54 | 407,73 | 0,00 |

Fases del Plan: Fase de jubilación anticipada

- ✓ Al llegar a la edad de jubilación anticipada, el trabajador prejubilado empezaría a cobrar la pensión de jubilación que resulte por aplicación a la base reguladora del porcentaje correspondiente en función de la edad de jubilación y de los años cotizados hasta ese momento.
- ✓ Se aplica la nueva Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y 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.

3. ¿Cómo afecta la nueva Ley a los planes de prejubilación?

- La edad de jubilación ordinaria pasa de 65 a 67 años. El retraso se aplica de forma progresiva desde 2013 a 2027. Se mantiene la jubilación a los 65 años para quienes hayan cotizado 38,5 años, también con aplicación progresiva desde 2013 a 2027.
- Periodo de cotización necesario para alcanzar el 100% de la pensión pasa de 35 a 37 años, con aplicación progresiva desde 2013 a 2027.
- Periodo de cómputo de la base reguladora pasa de 15 a 25 años, con aplicación progresiva desde 2013 a 2022.

3. ¿Cómo afecta la nueva Ley a los planes de prejubilación?

- Dos modalidades de jubilación anticipada:

- Derivada de cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. (61 años). Se requiere tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación; encontrarse inscritos como demandantes de empleo al menos los 6 meses anteriores a la jubilación, acreditar 33 años de cotización efectiva y que el cese en el trabajo se deba a una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad laboral (despidos colectivos, objetivos, por resolución judicial, por fuerza mayor o por la muerte, jubilación, incapacidad del empresario o la extinción de la personalidad jurídica del contratante).

- Derivada de la voluntad del interesado. (63 años). Se requieren 35 años de cotización efectiva. tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación.

3. ¿Cómo afecta la nueva Ley a los planes de prejubilación?

En ambas modalidades de jubilación anticipada la pensión se reduce aplicando unos coeficientes reductores por cada trimestre o fracción que en el momento de la jubilación anticipada le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.

En el caso de cese no imputable a la libre voluntad del trabajador:

1º. Coeficiente del 1,875 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,750 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,625 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,500 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

3. ¿Cómo afecta la nueva Ley a los planes de prejubilación?

En el caso de cese voluntario:

1º. Coeficiente del 2 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,875 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,750 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,625 % por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

3. ¿Cómo afecta la nueva Ley a los planes de prejubilación?

Últimas modificaciones:

- Actualización de las pensiones: relación entre ingresos y gastos de la Seguridad Social. Desvinculación del IPC. Mínimo 0,25%. Máximo: $IPC + 0,50\%$.
- Factor sostenibilidad: equidad intergeneracional. Calcular cada año la pensión de jubilación en función de la esperanza de vida. Se aplica a partir de 2019.

Fiscalidad del plan de prejubilación

Las rentas recibidas del plan de prejubilación tienen la consideración de rendimiento del trabajo por lo que están sujetas al IRPF. Pero están exentas de tributación hasta que la suma de las rentas recibidas no supere la indemnización mínima legal de 45 días por año con límite de 42 mensualidades de salario. (Prorratio nueva Ley 3/2012 Reforma mercado laboral 33/24 y con tope máximo de 180.000 euros)

Cada año, la entidad aseguradora enviará un certificado de retenciones indicando las cantidades pagadas y retenidas durante el año, para que el trabajador