

La Lupa de la



ORGANIZACIÓN FEDERADA A LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE CRÉDITO

Sumario

- 01.- SITUACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES DE BANCO CEISS
- 02.- ELECCIONES LEÓN - DEMANDA IMPUGNACIÓN LAUDO
- 03.- MESA DE NEGOCIACIÓN
- 04.- SANCIONES DISCIPLINARIAS
- 05.- PREJUBILADOS
- 06.- SITUACIÓN LABORAL
- 07.- LEGISLACIÓN. LA REFORMA LABORAL ES COSA DE LOS JUECES.
- ANEXO 1 .- INFORMACIÓN PREJUBILADOS

01.- SITUACIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES DE BANCO CEISS

INICIO

Desde la integración de las Entidades Caja Salamanca y Soria y Caja España de Inversiones, y de acuerdo con la Normativa legal en vigor, los Planes de Pensiones, Fondempleo y Fonduero, deberían haberse integrado en el Plazo de un año natural.

Debido a la temporalidad de las situaciones acaecidas, esta unión no ha tenido lugar.

Por fin, a primeros de año, el promotor convocó a las dos Comisiones de Control para abordar el proceso de fusión de los planes de empleo, con la asistencia técnica de Garrigues.

Después de cuatro meses, Garrigues prepara un borrador de fusión que consiste simplemente en incluir el plan de Caja España en el Plan de Caja Duero como un subplan más (este tiene ya 6 subplanes), manteniendo dos Fondos de Pensiones diferenciados, y dos Gestoras diferentes para cada colectivo (España-Duero), además de mantener condiciones diferentes para cada uno de los colectivos.

En la **UEA** pensamos que el mantener dos fondos así vulnera la legalidad vigente y que fusionar los planes requiere un trabajo serio, con una hoja de ruta clara y unas especificaciones negociadas previamente en la mesa laboral que homologuen los dos colectivos.

Seguimos a la espera de que en los próximos días convoquen la mesa de negociación.

02.- ELECCIONES LEÓN - DEMANDA IMPUGNACIÓN LAUDO

INICIO

Como sabéis, interpusimos demanda judicial impugnando la decisión de la mesa electoral de León-Oficinas y el laudo. Tenemos todo el derecho y **deber** de reclamar, ya que consideramos que la lista presentada era válida y además hay jurisprudencia en ambos sentidos, sin embargo el juez no estima nuestra demanda e interpreta que las elecciones no deben repetirse y que las bajas de la lista de la **UEA** se tenían que haber presentado una vez proclamada la lista definitiva.

Como estos temas son un poco farragosos queremos aclarar los siguientes puntos:

- **UEA** presentó una lista **CORRECTA** y en fecha **CORRECTA**, con el apoyo de dos compañeros no afiliados que lo único que no querían era salir en las papeletas.
- Que esto se ha hecho así otras veces tanto por parte de la **UEA** como de otros sindicatos.
- Que el juez sentencia, en contra de nuestra interpretación, que las bajas se entregan antes de tiempo.
- Que las bajas se pueden producir mientras queden al menos el 60% de la candidatura y en nuestro caso quedaba casi un 95% de candidatos.
- Que las bajas las entrega la propia **UEA**, nunca los compañeros, con el fin de cumplir su deseo, expresado en ellas, de únicamente no salir en las papeletas de votación.
- Que al final el problema se reduce a que la mesa, asesorada por la empresa, entiende que las bajas se debían de haber entregado un día después.
- Que sentimos mucho que los compañeros/as de las oficinas de León no hayan tenido la oportunidad de apoyar con sus votos la lista presentada por la **UEA**.

Asunto cerrado y a otras cosas.

03.- MESA DE NEGOCIACIÓN

INICIO

Hemos insistido, en todos los foros posibles, en la necesidad de convocar y restablecer la mesa de negociación que lleva sin hacerlo desde el 8 de Mayo de 2013. Por otro lado también hemos solicitado una reunión con la Sr. Consejera Delegada para que nos traslade datos de la situación actual de nuestro banco, y de las previsiones de futuro. Seguimos a la espera de ambas cosas.

En la mesa de negociación tenemos pendientes, como más urgentes, al menos los siguientes temas:

- *Fusión de los dos planes de empleo existentes.*
- *Negociación del sistema de las carreras profesionales.*
- *Establecimientos del concurso de traslados. Muchos compañeros están pendiente de que este se ponga en práctica para poder solicitar cambio de destino.*
- *Homologación de mejoras sociales, préstamos, etc. de los dos colectivos.*

Os iremos haciendo llegar nuestras plataformas.

04.- SANCIONES DISCIPLINARIAS

INICIO

En fechas recientes se han impuesto sanciones disciplinarias a compañero/as por la comisión de faltas muy graves. A la vista de los pliegos de cargos, en la mayoría de estos, expone la Entidad que por parte del empleado/a ha existido indisciplina o desobediencia en el trabajo, trasgresión de la buena fe contractual, o abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes.

En absoluto estamos de acuerdo con estas acusaciones y posteriores sanciones.

Las faltas consisten en incumplimientos normativos cometidos en la mayoría de los casos por una carga de trabajo excesiva debida a la escasez de personal, a los cambios normativos internos a los que estamos sometidos constantemente y a que el redactado de las circulares, notas internas y manuales es, en la mayoría de las ocasiones, totalmente farragoso, de difícil comprensión e impreciso. Por otra parte, en materias tan delicadas como el blanqueo de capitales no hemos recibido la formación, ni siquiera información suficiente.

Tampoco existen controles dentro de la Entidad que te impidan efectuar acciones sobre las que no tienes facultades (ptmos.). Pensamos que es la Entidad la que debe establecer controles y simplificar procedimientos para que se pueda atender con diligencia a los clientes sin trasgredir las normas, y no acusar a sus trabajadores de mala fe, desobediencia, o falta de confianza.

En definitiva, la empresa solo nos puede sancionar cuando haya puesto todos los medios necesarios para que cumplamos estrictamente la normativa.

Colgar una circular o un cuadro de atribuciones de 80 hojas que cambia constantemente y pretender que, con la carga de trabajo que hay en las oficinas, el trabajador sea conocedor de todos los cambios es materialmente imposible.

Dicho esto, la empresa todos los días comete faltas graves permitiendo el trabajo fuera de las horas pactadas en convenio y sin pagar estas a los trabajadores y cotizar a la seguridad social por ellas.

05.- PREJUBILADOS

INICIO

Adjuntamos en **Anexo 1** un documento con cuatro temas muy interesantes que afectan fundamentalmente a los compañeros prejubilados y en suspensión de contrato de trabajo.

1. Convenio a suscribir una vez agotada la prestación por desempleo para los compañeros con más de 55 años.
2. Acceso a la jubilación anticipada antes de los 64 años.
3. Movilización o rescate del plan de pensiones antes de la jubilación.
4. Suspensión contrato de trabajo.

Hay **detalles fundamentales** que debemos conocer. Por ejemplo:

1.- Es requisito indispensable para acogerse a la jubilación anticipada:

- **Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo** como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación por lo que los compañeros tienen que seguir apuntados al paro y pasando las revisiones correspondientes hasta la jubilación.

- **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.** Por esto es muy peligroso que los compañeros se pongan a trabajar en otra empresa, dado que ello les podría impedir jubilarse anticipadamente porque la baja de ese su último trabajo no vendría motivada por un ERE.

2.- **El plan de pensiones es conveniente rescatarlo una vez terminada la prestación por desempleo** y antes de comenzar a cobrar la jubilación para que la repercusión fiscal sea mínima.

06.- SITUACIÓN LABORAL

INICIO

- Estamos estudiando la forma de paralizar las prolongaciones de jornada y exigir de inmediato el cumplimiento de los horarios de trabajo estipulados en el convenio colectivo, máxime cuando como consecuencia del ERE 1230 compañeros han abandonado la Entidad y hay otros casi 150 con el contrato suspendido. Utilizaremos todos los medios a nuestro alcance para ello.
- También de acabar con la agresividad, el menosprecio, las amenazas constantes de que somos objeto los trabajadores, al amparo de la catastrófica situación de B. CEISS, a la que hemos sido llevado por muchos de esos superiores.
- Somos conscientes de que el miedo y la indefensión de la plantilla juega a su favor. Normalmente, las amenazas verbales de determinados “jefes” se vuelven “invitaciones” y “sugerencias” cuando se hacen por escrito. No todos actúan igual y los trabajadores somos conscientes de la difícilísima época que nos toca vivir. Los hay que para convencer y motivar no necesitan recurrir a esos barriobajeros métodos, pero los faltos de personalidad, irresponsables, malos profesionales y cobardes, siempre actúan igual. No miran por la empresa, solo por ellos mismos. De hecho su principal argumento es *“antes de que me cesen a mi me cargo a quien haga falta y ya tengo una “lista”*”. Tampoco les hagáis mucho caso, hay gente que es tonta hasta las tres y después todo el día. Hacednos llegar cualquier tipo de escrito o información que nos ayude a demostrar lo que realmente está ocurriendo. Incluida cualquier prueba que con los medios actuales no sea difícil de conseguir. **Os garantizamos absoluta confidencialidad.**

07.- LEGISLACIÓN. LA REFORMA LABORAL ES COSA DE LOS JUECES.

INICIO

Cuando apareció la primera de las leyes de reforma laboral del Gobierno popular, la asociación Jueces para la Democracia redactó un comunicado crítico, prometiendo interpretar y aplicar la reforma con sujeción a los valores y principios constitucionales. Algunos entendieron que bajo esas palabras se ocultaba la intención de dejar en papel mojado las principales novedades lesivas para los derechos de los trabajadores, haciendo en cada caso de su capa un sayo. Otros, por el contrario, interpretaron que los togados se limitaban a leer en voz alta lo que ya estaba escrito en el art. 5 de la Ley 6/1985, Orgánica del Poder Judicial, al obligar a los jueces y tribunales a interpretar y aplicar "...las leyes y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales...". El tiempo va pasando y los hechos confirman que la interpretación judicial limita el alcance peyorativo de la reforma en múltiples aspectos sustanciales, lo que produce indisimulada preocupación en el Gobierno e irritación en las instancias patronales, en todo caso de muy difícil solución, pues ni ley, ni estrategia negociadora algunas pueden restringir o condicionar la independencia judicial (art. 117.1 CE).

Uno de los frentes más polémicos, y que levanta mayor inquietud, es el de la frecuente anulación de los expedientes de regulación de empleo y, desde el Auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 de noviembre de 2014, la ejecutabilidad de los despidos declarados nulos en forma similar a la que rige para los despidos nulos individuales. En todo caso, el pleito de las embotelladoras de Coca-Cola, condenadas a pasar por esa ejecutabilidad, ha de ser revisado por el Tribunal Supremo todavía.

A mitad de 2014, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó la sentencia de 22 de mayo (Caso Lock), haciendo una nueva lectura progresiva del art. 7.1 de la Directiva 2003/88/CE. Conforme a la misma, los trabajadores con complementos variables dependientes de la realización de trabajo efectivo -en particular, las comisiones- no habrían de perderlos por el hecho de no realizar esa actividad efectiva durante el periodo vacacional, cualquiera que ese periodo fuese y el modo en el que se distribuyera a lo largo del año. Una sentencia que, acogida de

inmediato por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en dos sentencias sucesivas (de 21 de julio y 17 de septiembre de 2014), ha convertido en papel mojado la regulación que sobre la retribución de las vacaciones contenían los convenios colectivos y ha arrumbado la interpretación casacional pretérita, permisiva de que, por convenio colectivo, se determinasen los complementos a percibir, y a no percibir, durante las vacaciones anuales. Aunque esas sentencias de instancia han sido recurridas ante el Tribunal Supremo, es segura su confirmación, pues no se conocen precedentes de que la Sala casacional se haya apartado de los criterios del Tribunal comunitario en la interpretación del derecho de la Unión.

La última, hasta ahora, de estas sentencias innovadoras, ha sido la de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, actuando en Sala General, de fecha 22 de diciembre de 2014, sobre el tan traído y llevado asunto de la **ultractividad**, o sea, la eficacia añadida al convenio colectivo, una vez transcurrido su periodo de vigencia pactado por las partes. La reforma laboral (art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores) impuso la solución de que, agotada la vigencia del convenio, la **ultractividad**, hasta entonces indefinida, se redujese a un año nada más, pasado el cual el convenio colectivo dejaría de ser aplicable, quedando sujetos los trabajadores a las establecidas por la legislación laboral únicamente, salvo pactos de diferente signo que las propias partes del convenio pudieran alcanzar. Esta legislación generó un debate doctrinal profundo en el que, al margen de docenas de matices, dos fueron las posiciones enfrentadas. Por un lado, quienes entendían desconocer dispositivos jurídicos que pudieran resucitar el convenio fenecido, siendo solución única la de pactar un nuevo convenio colectivo. Por otro lado, quienes entendían que, facilitando a los trabajadores las mismas prestaciones que antes, no podían sufrir un desequilibrio sobrevenido de sus condiciones de trabajo convencionales, las cuales debían entenderse prorrogadas indefinidamente, en tanto no se celebrase otro convenio colectivo, lo que equivalía a dejar sin efectos en este punto la reforma laboral. Posturas enfrentadas que también asumieron los tribunales de justicia, en espera de que el Tribunal Supremo dictara la última palabra en casación ordinaria o de unificación de doctrina.

Estando así las cosas, una empresa balear se dispuso a aplicar la ley rígidamente y pagó la nómina a los trabajadores fraccionando dos quincenas, la todavía

sometida al convenio colectivo y la amparada solo por la legislación laboral de salario mínimo, con el resultado de una bien distinta retribución en cada periodo.

Los representantes de los trabajadores presentaron demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo, de la que correspondió conocer a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, el cual, en su sentencia de 20 de diciembre de 2013, declaró la ilicitud de la conducta empresarial, obligando a la empresa a mantener las condiciones del convenio fenecido en tanto no se pactase un nuevo convenio colectivo. Llamativamente, el fundamento jurídico principal de la sentencia es la aceptación del criterio ya hecho valer por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su sentencia de 26 de noviembre de 2013 en un caso no del todo igual. Recurrida la sentencia en casación ordinaria, se dicta la ya citada sentencia de Sala General de 22 de diciembre de 2014. De los 14 magistrados que conocen del recurso, siete están de acuerdo en confirmar la sentencia de instancia y en los argumentos que soportan esa conclusión; cinco se oponen a esa tesis mayoritaria y consideran que el recurso empresarial debió ser estimado, declarando fenecido el convenio y aplicable únicamente la ley; y otros dos magistrados se sitúan en una posición intermedia, pues apoyan la tesis mayoritaria de la continuidad del convenio colectivo, pero disienten de los argumentos utilizados para ello, prefiriendo otros bien distintos. O sea que, visto el debate de cierta forma, podría decirse que la Sala se fraccionó en dos mitades de siete contra siete, una mitad a favor de confirmar la sentencia absolutamente, y otra mitad a favor de, o no confirmarla, o de confirmarla con matices jurídicos importantes.

En definitiva, lo importante es saber que, hasta que no se revise la nueva doctrina casacional, la **ultractividad** de los convenios colectivos seguirá extendiéndose indefinidamente hasta el concierto de un nuevo convenio colectivo sustitutorio del extinto, si bien cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento judicial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio de referencia, pues habrá dejado ya de ser un verdadero convenio colectivo para presentarse como un conjunto de contratos de trabajo impregnados por aquel.

ANEXO 1 - PREJUBILADOS

INICIO

Para intentar solucionar las dudas surgidas entre los compañeros que han abandonado la entidad como consecuencia del último ERE y del anterior, hemos preparado este documento.

Lo dividimos en cuatro capítulos:

- Convenio a suscribir una vez agotada la prestación por desempleo. Para los compañeros con más de 55 años a la fecha de la extinción de la relación laboral.
- Acceso a la jubilación anticipada antes de los 64 años.
- Movilización o rescate del plan de pensiones antes de la jubilación.
- **Suspensión contrato de trabajo.** Respecto de este capítulo decir que estos compañeros no pueden rescatar ni movilizar sus derechos consolidados y siguen teniendo cubiertas las prestaciones de riesgo en las mismas condiciones que lo estaban anteriormente hasta su reincorporación a la Entidad. Si esta no se produjese se produciría una extinción de la relación laboral y el pase a participes en suspenso.

INICIO

Convenio a suscribir una vez agotada la prestación por desempleo

La cotización a la seguridad social para aquellos trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años incluidos en un expediente de regulación de empleo, viene regulada en el artículo 51.9 del ET, en la D.A. 31a LGSS y en el Art. 20 de OM TAS/2865/2003.

Desde la extinción de la prestación por desempleo y hasta los 61 años, la empresa debe abonar el importe del convenio especial.

A tal efecto, las cotizaciones por el referido período se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos seis meses de ocupación cotizada hasta la fecha de cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años.

Las cotizaciones serán a cargo del empresario y se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, bien de manera fraccionada. La caja lo hace anualmente.

A partir de los 61 años y hasta la edad de jubilación -ordinaria o anticipada-, deberá cotizar el trabajador o trabajadora. Una vez que el trabajador abone el importe de la cuota del convenio, el Banco de reintegrará el mismo hasta los 62 o 63 años, siendo neutra la repercusión fiscal que tiene.

Los compañeros, una vez finalizada la prestación por desempleo, aunque falte de percibir el último pago deben dirigirse a la Tesorería General de la Seguridad Social para suscribir el convenio especial por la base máxima.

NORMATIVA

Artículo 51.9 del E.T

9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Disposición adicional trigésima primera.- Régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de regulación de empleo.

1. En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el periodo comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla la edad a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161, en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2. A tal efecto, las cotizaciones por el referido periodo se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos 6 meses de ocupación cotizada, el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al periodo en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo,

BOLETIN INFORMATIVO AFILIADOS UEA – La Lupa Nº - 01

cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Las cotizaciones correspondientes al convenio serán a cargo del empresario hasta la fecha en que el trabajador cumpla los 63 años, salvo en los casos de expedientes de regulación de empleo por causas económicas, en los que dicha obligación se extenderá hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los 61 años.

Dichas cotizaciones se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado Servicio Común de la cantidad a ingresar, bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 63 o, en su caso, 61 años, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161 o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4.

** NOTA: para los supuestos establecidos en la Disposición Final duodécima apartado 2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se mantiene vigente la siguiente redacción:*

1. En el convenio especial a que se refiere el artículo 51.15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el periodo comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla los 65 años, en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2. A tal efecto, las cotizaciones por el referido período se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos seis meses de ocupación cotizada, el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, correspondiente al periodo en el que el trabajador pueda tener derecho a la percepción del subsidio de desempleo, cuando corresponda cotizar por la contingencia de jubilación, calculándola en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Hasta la fecha de cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años, las cotizaciones serán a cargo del empresario y se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado Servicio Común de la cantidad a ingresar, bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la

BOLETIN INFORMATIVO AFILIADOS UEA – La Lupa Nº - 01

Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de 61 años las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad de 65 años o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4.

3. En caso de fallecimiento del trabajador o de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente durante el período de cotización correspondiente al empresario, éste tendrá derecho al reintegro de las cuotas que, en su caso, se hubieran ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha en que tuviera lugar el fallecimiento o el reconocimiento de la pensión, previa regularización anual y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

4. Si durante el período de cotización a cargo del empresario el trabajador realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, las cuotas coincidentes con las correspondientes a la actividad realizada, hasta la cuantía de estas últimas, se aplicarán al pago del convenio especial durante el período a cargo del trabajador recogido en el último párrafo del apartado 2, en los términos que reglamentariamente se determinen y sin perjuicio del derecho del empresario al reintegro de las cuotas que procedan, de existir remanente en la fecha en que aquél cause la pensión de jubilación.

5. Los reintegros a que se refieren los apartados 3 y 4 devengarán el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca su hecho causante, calculado desde el momento en que tenga lugar hasta la propuesta de pago.

A tal efecto, el hecho causante del reintegro tendrá lugar en la fecha del fallecimiento del trabajador o en aquella en la que éste hubiera causado pensión de incapacidad permanente para los supuestos previstos en el apartado 3, y en la fecha en que el trabajador hubiera causado pensión de jubilación, para el supuesto previsto en el apartado 4.

6. En lo no previsto en los apartados precedentes, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias reguladoras del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

Artículo 20. Convenio especial de empresarios y trabajadores sujetos a expedientes de regulación de empleo que incluyan trabajadores con 55 o más años.

El convenio especial celebrado en relación con los expedientes de regulación de empleo con empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, al que se refiere el apartado 15 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se regirá por lo establecido en la disposición adicional trigésima primera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social así como por las disposiciones contenidas en el Capítulo I de esta Orden, con las particularidades siguientes:

BOLETIN INFORMATIVO AFILIADOS UEA – La Lupa Nº - 01

1. La solicitud de esta modalidad de convenio especial deberá formularse durante la tramitación del expediente de regulación de empleo.

El convenio especial será suscrito por el empresario y el trabajador, por un lado, y la Tesorería General de la Seguridad Social, por otro.

2. Las cuotas correspondientes a estos convenios especiales, determinadas conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la indicada disposición adicional trigésima primera, serán objeto de totalización por la Tesorería General de la Seguridad Social respecto de cada trabajador hasta que éste cumpla 61 años de edad y por todas las contingencias incluidas en la acción protectora del convenio especial.

Las cotizaciones a que se refiere el párrafo anterior serán a cargo exclusivo del empresario, que podrá optar, respecto de todos los trabajadores, por realizar un pago único de las mismas, en cuyo caso deberá manifestarlo por escrito a la Tesorería General de la Seguridad Social y efectuar su ingreso en la misma dentro del mes siguiente al de la notificación por parte de dicho Servicio Común de la cantidad a ingresar, o por solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social el fraccionamiento de su pago en tantas anualidades como años le falten al trabajador o trabajadores para cumplir los 61 años de edad, con un máximo de seis años. En este caso, el ingreso de la primera anualidad deberá realizarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la notificación de la cantidad a ingresar, presentando en el mismo plazo, para responder de las cotizaciones pendientes, bien aval solidario suficiente a juicio de la Tesorería General de la Seguridad Social o bien sustituyendo, con el consentimiento de dicho Servicio Común, la responsabilidad del empresario por la de una entidad financiera o una entidad aseguradora.

2.1. El aval se presentará durante la tramitación del expediente de regulación de empleo y habrá de tener validez desde la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo y hasta, al menos, un año después del vencimiento de la anualidad o anualidades que garantiza.

Dicho aval se ajustará al modelo que se acompaña como Anexo y podrá ser presentado por:

a) Una entidad financiera inscrita en el Registro Oficial de Bancos o Banqueros o Cooperativa de Crédito inscrita en el Registro Especial del Banco de España. Para que puedan ser aceptados estos avales será necesario:

a') Que las firmas de los otorgantes del aval estén legitimadas o el documento intervenido por Notario colegiado.

b') Que conste en el aval el número de inscripción del mismo en el Registro Especial de Avales.

c') Que se acompañe copia, previamente cotejada con el original, de los poderes de las personas firmantes del aval.

b) Una compañía de seguros debidamente autorizada por el Ministerio de Economía para operar en este ramo de caución. Para que puedan ser aceptados estos avales será necesario:

BOLETIN INFORMATIVO AFILIADOS UEA – La Lupa Nº - 01

a) Que las firmas de los otorgantes estén legitimadas o intervenido el documento por Notario.

b) Que conste el número de inscripción en el Registro Especial de Avals y el número de póliza a la que corresponde.

c) Que se acompañe copia de las condiciones generales y particulares de la póliza suscrita por el avalado con la compañía avalista.

c) Una Sociedad de Garantía Recíproca. Si el aval fuera prestado por este tipo de sociedad habrán de cumplirse los requisitos establecidos en la Ley 1/1994, de 11 de marzo, y normas complementarias, sobre el Régimen Jurídico de las Sociedades de Garantía Recíproca, acompañando certificado expedido por el Secretario del Consejo de Administración, con el visto bueno de su Presidente, en el que se acredite la cantidad avalada y que la sociedad reúne todos los requisitos exigidos por la Ley 1/1994, de 11 de marzo, debiendo tener dicha certificación legitimadas las firmas por Notario.

2.2. La entidad financiera o aseguradora que puede sustituir al empresario en el cumplimiento de las obligaciones de aquél ha de ser una entidad financiera inscrita en el Registro Oficial de Bancos o Banqueros o una Cooperativa de Crédito inscrita en el Registro Especial del Banco de España o una entidad aseguradora debidamente autorizada por el Ministerio de Economía para operar en el ramo correspondiente.

2.3. El plazo para el ingreso de las anualidades fraccionadas distintas de la primera será el de los treinta días naturales inmediatamente anteriores a la iniciación de la anualidad de que se trate.

En todo caso estos pagos fraccionados deberán ser objeto de domiciliación en alguna de las entidades financieras habilitadas para actuar como oficinas recaudadoras en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social y en sus normas de desarrollo.

3. La base de cotización aplicada respecto de cada trabajador en esta modalidad de convenio especial podrá ser incrementada en cada ejercicio a partir del cumplimiento de los 61 años, en los términos establecidos en los apartados 2.2 a 2.5 del artículo 6 de esta Orden.

Asimismo, la base de cotización aplicable en este convenio especial, respecto de los trabajadores menores de 61 años de edad, podrá ser incrementada en cada ejercicio conforme a lo establecido en los apartados 2.2 a 2.5 del artículo 6 de esta Orden, cuando, con carácter voluntario, se solicite por el empresario o por el trabajador afectados o por ambos.

A estos efectos las partes interesadas suscribirán una cláusula adicional al convenio por la que se determine el responsable del pago del incremento de cuotas resultante, sin necesidad de presentar aval u otra garantía ni de sustituir por tercero al responsable del pago, siendo aplicable a la suspensión y extinción de dicha cláusula lo establecido en el artículo 10 de esta Orden.

4. En los supuestos de fallecimiento del trabajador y de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, a que se refiere el apartado 3 de la disposición adicional trigésima

BOLETIN INFORMATIVO AFILIADOS UEA – La Lupa Nº - 01

primera de la Ley General de la Seguridad Social, el convenio especial se extinguirá y la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a devolver al empresario las cuotas ingresadas que correspondan al período posterior a la fecha de fallecimiento del trabajador o a la fecha de efectos de la pensión de incapacidad permanente que éste hubiera causado, una vez efectuada la liquidación definitiva de la cotización correspondiente a este convenio.

5. En el supuesto de realización de actividades por el trabajador durante el período de cotización a cargo del empresario, a que se refiere el apartado 4 de la disposición adicional trigésima primera de la Ley General de la Seguridad Social, no procederá la devolución de las cuotas abonadas por este último, que deberá ingresar las anualidades a su cargo que, en su caso, aún estuvieran pendientes de pago, en los términos señalados en el apartado 2.3.

Cuando el trabajador cumpla 61 años de edad, la Tesorería General de la Seguridad Social determinará el importe en que la cotización ingresada por el empresario ha resultado coincidente con la efectuada por la realización de actividades por parte del trabajador, acordando su aplicación al pago del convenio especial durante el periodo a cargo de este último. La resolución por la que se adopte dicho acuerdo será notificada al empresario y al trabajador.

En tanto no se haya aplicado la totalidad de la cotización realizada por el empresario, la realización de actividades por parte del trabajador no supondrá la extinción del convenio especial, que únicamente quedará en suspenso si las bases de cotización que correspondan como consecuencia de dichas actividades son iguales o superiores a la de aquél.

Si en la fecha de efectos de la pensión de jubilación que cause el trabajador y, en todo caso, en la fecha en que cumpla 65 años de edad no se hubiera aplicado al pago del convenio especial la totalidad de la cotización a cargo del empresario que haya sido objeto de retención, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a la devolución del importe sobrante a este último. También procederá la devolución si el trabajador falleciese o causase una pensión de incapacidad permanente durante el período a su cargo.

6. Los reintegros a que se refieren los apartados 4 y 5 devengarán el interés legal del dinero vigente en la fecha en que se produzca su hecho causante, calculado desde la fecha del fallecimiento del trabajador, desde la fecha de efectos de las pensiones de incapacidad permanente o de jubilación por él causadas o desde la fecha en que cumpla 65 años, hasta la respectiva propuesta de pago, pero no darán derecho al cobro del coste de los avales o de las sustituciones del empresario deudor.

Para su abono, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá acordar la retención del pago de la devolución en la cuantía estrictamente necesaria para asegurar el cobro de la deuda que el titular del derecho a la devolución tuviera con la Seguridad Social, en los términos regulados por el artículo 54 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio y sin perjuicio de notificar, en su caso, el crédito por la devolución a la unidad de recaudación ejecutiva correspondiente.

INICIO

Acceso a la jubilación anticipada

La legislación actual no afecta a los compañeros **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 jubilación y que la jubilación tenga lugar antes del 1 de enero de 2019.

La anterior regulación de la jubilación anticipada de forma resumida expone lo siguiente:

Podrán acceder a la jubilación anticipada, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplidos los sesenta y un años de edad
- b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta 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 sustitutoria, con el límite máximo de un año.

Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador

En los casos de acceso a la jubilación anticipada, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años, de los siguientes coeficientes:

- 1º. Entre treinta y treinta y cuatro años de cotización acreditados: 7,5 por ciento.
- 2º. Entre treinta y cinco y treinta y siete años de cotización acreditados: 7 por ciento.
- 3º. Entre treinta y ocho y treinta y nueve años de cotización acreditados: 6,5 por ciento.
- 4º. Con cuarenta o más años de cotización acreditados: 6 por ciento.

Este % es sobre la base reguladora, no sobre la pensión.

Teniendo en cuenta esto hay compañeros que se plantean, o se han planteado, ante posibles cambios normativos, en la posibilidad de jubilarse anticipadamente antes de los 64 años.

Cada compañero deberá valorar si el importe que pierde en la pensión para toda la vida como consecuencia del coeficiente reductor, le compensa lo que va a cobrar de mas desde los 61 o 62 o 63 hasta los 64.

Durante este tiempo simultanearía el cobro de la indemnización, con la pensión. Los que lo cobren en forma de renta tendrán que valorar tb el impacto fiscal que puede suponer la pensión mas la indemnización.

Sería conveniente comunicar al Banco esta situación por dos motivos; para que sean conocedores de que ya no tienen que pagar el importe de convenio especial, y para que de alguna manera autoricen esta situación evitando, aunque es prácticamente improbable, que la caja reclamase la parte de indemnización que se solapa con la pensión.

También hay que tener en cuenta que si inician otra relación laboral quedarían sometidos a la legislación actual y no le afectaría esta exención.

Lo aconsejable es pedir una simulación en la Seguridad Social y hacer cálculos.

Compañeros cuya relación laboral se haya extinguido después del 1 de abril de 2013

Aquí están incluidos todos los compañeros afectados por el ERE actual.

Primero decir que la jubilación anticipada de estos compañeros está topada. Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

La regulación de la jubilación anticipada está regulada en el artículo 161 bis reformado primero por la ley 217/11 y después por el Decreto Ley 5/2013

Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado.

La modalidad primera es la que afecta a los compañeros que han extinguido recientemente su relación laboral ya que se dan los siguientes requisitos exigidos por ley:

-**Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años a la edad de jubilación ordinaria.** Es la mayoría de nuestros compañeros son 61 años.

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

-**Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años**

- **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.** Tales como:

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 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

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.

Cuantía económica

La pensión correspondiente a la jubilación anticipada será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir 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, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

1º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,750 por 100 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 100 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 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

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.

Aquí hay que advertir que si un compañero que actualmente está en esta situación empezase a trabajar ya no le sería de aplicación esta modalidad y pasaría a aplicársele la otra modalidad que se rige por las siguientes normas:

-Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años a la edad de jubilación ordinaria. Es la mayoría de nuestros compañeros son 63 años.

-Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años

-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

Cuantía económica

La pensión correspondiente a la jubilación anticipada será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir 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, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,875 por 100 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 100 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 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

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

Movilización o rescate del plan de pensiones antes de la jubilación

Aunque la filosofía de previsión social complementaria es como su nombre indica complementar nuestra pensión de Jubilación, los compañeros que percibieron la indemnización en forma de capital, cuando terminen de cobrar su prestación de desempleo, **fiscalmente va a ser beneficioso rescatar su plan de pensiones en los años que les restan hasta acceder a la jubilación. Durante este tiempo, salvo excepciones no van a recibir rendimientos de trabajo, con lo cual los únicos rendimientos, a parte de rentas mobiliarias o inmobiliarias, va a ser el rescate del plan de pensiones.**

Teniendo en cuenta, que el rescate que se haga en forma de capital, correspondiente a las aportaciones hechas antes de 1/1/2007 llevan una exención fiscal de 40%, lo fiscalmente rentable sería repartir los rescates hasta la fecha de jubilación teniendo en cuenta que por uno de ellos se va a tributar el 60%.

Os adjuntamos una página de hacienda donde se pueden hacer cálculos sobre retenciones, la cual os puede dar una idea orientativa.

http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio_es_ES/La_Agencia_Tributaria/Campanas/Retenciones_2012/Retenciones_2012.shtml

En base a la ley de fondos y planes de pensiones, los compañeros prejubilados pueden rescatar sus planes de pensiones por dos contingencias:

Artículo 8. Anticipación de la prestación correspondiente a jubilación.

Si las especificaciones del plan de pensiones lo prevén se podrá anticipar el pago anticipado de la prestación correspondiente a la jubilación en caso de que el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral.

Artículo 9. Supuestos excepcionales de liquidez

Excepcionalmente, los derechos consolidados en los planes de pensiones podrán hacerse efectivos en su totalidad o en parte en los supuestos desempleo de larga duración , siempre que lo contemplen expresamente las especificaciones del plan de pensiones y con las condiciones y limitaciones que éstas establezcan. Se considera que el partícipe se halla en situación de desempleo de larga duración siempre que reúna las siguientes condiciones:

- Hallarse en situación legal de desempleo, que el caso en el que se encuentran los prejubilados.
- No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.
- Estar inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público de empleo correspondiente.

La documentación que tendrían que aportar sería la siguiente:

BOLETIN INFORMATIVO AFILIADOS UEA – La Lupa Nº - 01

Escrito del partícipe solicitando la prestación indicando los datos bancarios.

-Fotocopia del D.N.I.

-Justificante del INEM como demandante de empleo.

-Justificante del INEM en el que conste que no cobra prestaciones por desempleo.

-Informe de Vida Laboral emitido por la Seguridad Social

Como hemos comentado en numerosas ocasiones, los planes de pensiones de B. Ceiss no están fusionados con lo cual cada uno tiene sus propias especificaciones respecto del rescate o la movilización.

En el plan de empleados de Caja España prevé el rescate por estas dos contingencias, siendo necesario avisar con 3 meses de antelación.

Para movilizar también es necesario avisar con tres meses y esto no se puede hacer hasta pasado un año de la extinción de la relación laboral.

En el plan de empleados de Caja Duero, no está previsto el rescate por estos motivos, con lo cual para efectuar el rescate, es necesario movilizar anteriormente a otro plan de pensiones y luego rescatar desde ahí.

Para efectuar la movilización no es necesario avisar con ninguna antelación. Hay que tener en cuenta que en el momento que el partícipe se jubila pasa a ser beneficiario y en este momento ya no puede movilizar su plan de pensiones.

INICIO

Preguntas frecuentes sobre planes de pensiones para compañeros afectados por el ERE

¿Si me he jubilado puedo seguir realizando aportaciones al plan de pensiones para la jubilación?

Si siempre y cuando no haya iniciado el cobro de la prestación.

Si me he jubilado y tengo dos planes de pensiones, ¿puedo continuar realizando aportaciones para jubilación en uno de ellos y cobrar la prestación de jubilación del otro plan?

Una vez iniciado el cobro de la prestación de jubilación, las aportaciones sólo pueden destinarse a las contingencias de fallecimiento y dependencia.

¿Qué supuestos cubre un plan de pensiones?

Los planes de pensiones cubren las siguientes contingencias del cliente/partícipe:

- *Jubilación.*
- *Incapacidad:*
- *Fallecimiento.*
- *Dependencia severa o gran dependencia.*

Adicionalmente existen determinados supuestos excepcionales en los que el partícipe puede disponer de sus derechos , como son

- *Enfermedad grave*
- *Desempleo de larga duración*

En estos casos se puede disponer total o parcialmente de los derechos consolidados del plan de pensiones.

Asimismo existe otro único supuesto en el que el partícipe puede disponer de su plan de pensiones el cual estará vigente solamente hasta el 15 de mayo del año 2015. Los partícipes puedan hacer efectivos sus derechos consolidados, en caso de que se encuentren inmersos en un procedimiento de ejecución de su vivienda habitual. Los requisitos que se deberán cumplir para disponer de los derechos consolidados por esta vía están regulados en la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

También está previsto como hemos comentado el anticipo de jubilación. Se rige por lo siguiente:

A partir de los 60 años de edad se puede anticipar la prestación por jubilación siempre y cuando el partícipe cumpla las siguientes circunstancias:

- Haya cesado en toda actividad determinante del alta en la Seguridad Social.

Es decir, que haya dejado de trabajar.

- Que en el momento de solicitar la anticipación no reúna todavía los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

Cualquiera que sea la edad, en el caso de que el partícipe extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo en los casos contemplados en los artículos 49.1.g), 51, 52, y 57.bis del Estatuto de los Trabajadores.

¿Puedo realizar aportaciones al plan de pensiones si estoy disponiendo del mismo por desempleo de larga duración o enfermedad grave?

No se podrá realizar aportaciones en tanto que el partícipe no haya percibido íntegramente los derechos consolidados o suspendido el cobro de los mismos asignando expresamente el remanente a las contingencias previstas en el plan

¿Cómo se tramita la jubilación?

La solicitud de pensión de jubilación puede presentarse dentro de los tres meses anteriores o posteriores a la fecha del cese en el trabajo. En este caso, los efectos económicos de la pensión se producen a partir del día siguiente a la fecha de cese en la actividad.

Si te despistas y presentas la solicitud transcurridos más de tres meses del cese en el trabajo, los efectos económicos de la pensión se producen con una retroactividad máxima de tres meses.

¿Puedo seguir como partícipe en el Plan de pensiones una vez extinguida mi relación laboral?

Una vez cesa la relación laboral de forma definitiva (por ERE) del partícipe con el promotor, el partícipe será considerado partícipe en suspenso.

El partícipe en suspenso mantiene todos los derechos económicos y políticos, por lo que a estos efectos su situación es exactamente la misma que tenía como partícipe.

Te puedes mantener por tiempo indefinido o movilizarlo a otro plan de pensiones individual.

Para los compañeros provenientes de España para movilizar es necesario avisar con tres meses y esto no se puede hacer hasta pasado un año de la extinción de la relación laboral.

Para los compañeros provenientes de Duero no es necesario el preaviso

¿Puedo rescatar mis planes de pensiones por la contingencia de ERE?

El ERE es uno de los supuestos de anticipo a la prestación de jubilación que indica la Ley y permite al partícipe recuperar sus derechos consolidados.

En el caso del Plan de "Empleados España" pueden rescatar por esta contingencia, siendo necesario avisar con 3 meses de antelación.

En el caso del Plan de "Empleados Duero" no podría rescatarse por ERE, aunque tienes la posibilidad de movilizar a otro plan de pensiones individual y rescatar desde ahí.

¿Tengo que cobrar mi plan de pensiones en un plazo determinado?

No sólo no existe plazo para cobrar, sino que conviene saber que si no se inicia el cobro de la prestación se puede seguir aportando a planes individuales (al plan de empleados no), “deduciéndote” por las aportaciones, y cobrar el plan de pensiones cuando se quiera. Por tanto, ventajas fiscales de las aportaciones a planes, pero con liquidez inmediata. En el momento que se rescate “el primer euro” de cualquier plan de pensiones (de empleo o individual) se pierde este derecho por la contingencia que motive el rescate. Aunque cabe la posibilidad de aportar para otra contingencia posterior (sin simultanear aportaciones y prestaciones).

¿Si necesito una parte del plan de pensiones tengo la obligación de cobrar la totalidad?

No hay obligación de cobrar la totalidad del plan. La cuantía, plazo y número de cobros es absolutamente flexible.

¿Tengo que decidir la forma de cobro al hacer la solicitud de la prestación?

No tienes que decidir sobre la totalidad de los derechos consolidados en el momento de solicitar una prestación inicial parcial. Atendiendo a tus requerimientos puedes solicitar cobros sin periodicidad por cualquier necesidad sobrevenida o modificar los cobros

Previamente definidos cuantas veces creas conveniente.

¿La prestación que perciba en forma de capital se verá beneficiada por el 40% de reducción?

Al cobro de las aportaciones realizadas antes del 1 de enero del 2007 así como a los rendimientos generados por las mismas se les aplica una reducción del 40%. Esto se aplica

a los cobros en forma de capital por cualquier contingencia, tanto a los anticipos de jubilación por ERE, como a la jubilación ordinaria, etc.

¿Forma en que se aplicará la reducción del 40% a los capitales cobrados?

Es importante saber que la reducción del 40% sólo se puede aplicar en un ejercicio (y para

Todos los planes de pensiones de los que el partícipe sea titular, planes de empleo e individuales por tanto)

El ejercicio de cobro de prestación de capital con reducción del 40% será a elección del partícipe. En el caso de que el partícipe opte por una prestación mixta (capital-renta) no tiene que cobrarse el capital antes que la renta, el partícipe puede elegir: antes, después o intercalado en cualquier momento del transcurso del cobro de la renta.

¿Es aconsejable, desde el punto de vista fiscal, cobrar en un solo ejercicio la prestación en forma de capital dada la aplicación de la reducción del 40%?

No, no suele ser aconsejable, especialmente si los saldos en el plan de pensiones son elevados

¿En qué momento es aconsejable el cobro del plan de pensiones?

Como hemos visto, el IRPF es progresivo, por lo que, siempre que no se necesite antes, el menor coste fiscal para el partícipe se obtendrá cobrando el plan de pensiones cuando no se perciban otros rendimientos del trabajo (incluida la prestación por desempleo). Dentro de esto, como hemos visto, habrá que calcular que cifra rescatar y si ha de ser en forma de renta o de capital.

INICIO