

# La delicada decisión sobre la **reestructuración empresarial**

Prejubilaciones y ERES son los instrumentos más empleados para las reducciones de plantilla

Ahí tienen tres palabras que todos habrán oído y leído repetidamente en estos últimos años: reestructuración, prejubilaciones y Expedientes de Regulación de Empleo, ERES. Muchos también las habrán sufrido en carne propia. Son términos que acompañan inseparablemente a los momentos de crisis. Miles de empresas con millones de

empleados tienen a sus equipos de relaciones humanas trabajando para encontrar cual es el instrumento más eficaz y menos traumático para ajustar la plantilla de la empresa a las circunstancias del mercado o para rejuvenecerla.

Los expertos en materias laborales manejan esencialmente dos instrumentos: las prejubilaciones y los Expedientes de Regulación de Empleo, ERE.

### Las prejubilaciones

Desde el punto de vista asegurador, las prejubilaciones son programas que permiten gestionar de modo integral las necesidades de un colectivo, mediante una vía que facilita considerablemente las negociaciones y acuerdos con los empleados.

Si su empresa tiene previsto acometer una regulación de plantilla o bien implantar un sistema de rejuvenecimiento de la misma, le ofrecemos un servicio integral de consultoría y gestión para optimizar al máximo estos procesos. Un sistema de rentas garantizadas permite al empleado conocer cuánto cobrará. Sin duda, minimizar la incertidumbre de los empleados es la mejor ganancia que con este producto podemos proporcionarle. Ideal para empresas con expedientes de regulación de empleo o sistemas de bajas incentivadas.

Kalibo, de la mano de VidaCaixa Previsión Social, pone a disposición de sus clientes un programa global que incluye, además de asesoramiento especializado en la valoración de los complementos y costes, la tramitación del desempleo y la del convenio especial de la Seguridad Social.

Este producto tiene el respaldo asegurador, y como cobertura principal la percepción de rentas temporales hasta la jubilación, pudiéndose contratar coberturas adicionales de ahorro a partir de la jubilación o para el caso de fallecimiento.

Como principales ventajas destacamos la que permite ofrecer una solución lo menos traumática posible en los casos de regulación de plantilla.

Otra ventaja de este producto es que la empresa podrá optimizar los costes derivados de un plan de reestructuración a través de unos tipos de interés competitivos.

### Planteamiento general

A través de los planes de prejubilación, se busca complementar al trabajador hasta un porcentaje del salario, alcanzando las prestaciones que en cada momento percibirá del sistema público y además, garantizar el pago de las cotizaciones al convenio especial con el fin de mantener las bases de cotización hasta el momento de la jubilación efectiva.

Intentaremos explicar las fases, derechos y obligaciones

#### **-Fase de desempleo contributivo**

La palabra clave en esta fase es la prestación por desempleo. ¿Qué es la prestación por desempleo?

Es una prestación gestionada y abonada por el INEM que se percibe tras la pérdida involuntaria de un empleo en función de las cotizaciones realizadas durante los periodos trabajados.

Además de percibir una prestación económica mensual la protección incluye la cotización a la Seguridad Social por jubilación, incapacidad temporal, incapacidad permanente, muerte y asistencia sanitaria

CONTINÚA



Para acceder al desempleo, deben cumplirse una serie de requisitos legales, y su importe se calcula en función de las cotizaciones realizadas en los últimos 6 años siempre que no se hayan tenido en cuenta para una prestación anterior y en base a una escala.

#### **-Fase de desempleo asistencial (subsidio)**

Existe otra figura que es la fase de desempleo asistencial para mayores de 52 años. Durante el subsidio la entidad gestora cotiza por la prestación de jubilación.

#### **-Convenios especiales con la Seguridad Social**

Son acuerdos suscritos voluntariamente por los trabajadores con la Tesorería General de la Seguridad Social con el fin de mantener el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, y con la obligación de abonar a su exclusivo cargo, las cuotas que corresponden.

En otros casos, como en el convenio especial de empresas y trabajadores sujetos a expedientes de regulación de empleo que incluya a trabajadores de 55 o más años, la suscripción viene impuesta por la Dirección Provincial de trabajo y el acuerdo se suscribe por la empresa y el trabajador de una parte y la Tesorería General de la Seguridad Social de otra. En este caso la cotización será a cargo del empresario hasta que el trabajador cumpla los 61 años, momento a partir del cual la cotización será a cargo del trabajador bajo las normas del convenio especial general.



## **Escenarios aseguradores posibles:**

### **Expedientes de Regulación de Empleo**

- **Tomador: Empresa**
- **Asegurado: Trabajador**
- **Beneficiario: Trabajador**

Calificación fiscal prestaciones: Rentas del trabajo

### **Despidos colectivos o individuales**

- **Tomador: Empresa**
- **Asegurado: Trabajador**
- **Beneficiario: Trabajador**

Calificación fiscal prestaciones: Rentas del capital mobiliario

### **Expedientes de regulación**

Las prestaciones percibidas por los trabajadores están sujetas al IRPF en concepto de rendimientos del trabajo y su integración en la base imponible se hará en la medida en que la cuantía de las rentas percibidas exceda del importe de la indemnización legalmente exenta.

A partir de que las rentas acumuladas superen la exención de tributación, se consideran rendimientos regulares del trabajo sujetas a la retención correspondiente en función de la situación del trabajador.

En cuanto a los despidos colectivos o individuales, tenemos que hacer constar que en ellos, la empresa abona una prima única a la Aseguradora para garantizar las rentas a los trabajadores. El importe de la prima única está sujeta al IRPF en concepto de rendimiento del trabajo en la parte que supera la indemnización legalmente exenta de tributación.

Las prestaciones percibidas por los trabajadores están sujetas al IRPF en concepto de rendimientos del capital mobiliario sujeto a una retención (19% para el año 2010). ■

**VidaCaixa Previsión Social**

