

AGUSTIN DIAZ-LEANTE
Actuario

Sistemas de prejubilaciones

AHORA que los expedientes de regulación de empleo están a la orden del día, no está de más intentar establecer en qué consiste un programa de prejubilaciones.

Los mecanismos de prejubilaciones ofrecen a las empresas un gran número de posibilidades a la hora de garantizar al trabajador las rentas que percibirá desde el momento de su baja. Dependiendo de la situación económica de la empresa, ésta estará en disposición de ofrecer alternativas más o menos generosas y atractivas para los trabajadores.

Para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo afectados por un expediente de regulación de empleo se exige la autorización de la autoridad laboral, y esta autorización puede producirse bien homologando el acuerdo suscrito por la empresa y los representantes del personal, bien resolviendo directamente a falta de acuerdo.

Por lo general la empresa garantiza una cuantía que, sumada a las prestaciones tanto del INEM como de la Seguridad Social, represente para el trabajador un tanto por ciento determinado de su salario en el momento de la baja. Dicho salario objetivo puede quedar congelado en ese momento o experimentar revalorizaciones anuales.

La empresa puede limitarse a garantizar los complementos hasta el mo-

mento de la jubilación, o puede también, una vez que el trabajador haya cumplido los requisitos establecidos por ley para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social (edad, período de cotización, etcétera), garantizar una pensión vitalicia que puede ser revalorizable o constante.

Hagamos un breve resumen de las prestaciones del sector público que sirven como referencia a los complementos que se garantizan.

Prestación de desempleo

Dos años de prestaciones de desempleo, durante los cuales se percibirán:
Del INEM (24 meses).

Durante los seis primeros meses, el 70 por 100 del promedio de las bases por las que haya cotizado el trabajador por la contingencia de desempleo los seis meses precedentes a la situación legal de desempleo. El porcentaje a aplicar a la base reguladora se reduce al 60 por 100 a partir del día ciento ochenta y uno. El importe así calculado no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI), prorrateadas las pagas extra, ni superior al 220 por 100 de dicho importe en el caso de dos o más hijos a cargo del trabajador.

Asimismo se abonarán las cotizaciones a la Seguridad Social en fun-

ción de las bases de cotización de los seis meses anteriores a la fecha de su situación legal de desempleo.

De la empresa:

Sumados a los pagos que efectúa el INEM, el complemento permite al trabajador alcanzar la percepción de la prestación garantizada.

Subsidio de desempleo

Una vez finalizada la prestación de desempleo en su nivel contributivo y sin haber alcanzado la edad de jubilación, el trabajador puede entrar en el subsidio de desempleo, durante el cual recibirá:

Del INEM:

Subsidio por importe del 75 por 100 del SMI vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de pagas extra.

Cotización a la Seguridad Social sobre el SMI vigente en cada momento, incluidas las pagas extra.

De la empresa:

Sumados a los pagos que efectúa el INEM, el complemento garantiza al trabajador la percepción de la prestación garantizada.

Contribución a la Seguridad Social. En virtud del Convenio Especial se complementan las cotizaciones del INEM. El trabajador dispone de un plazo de 90 días, a partir de la extinción del desempleo en el nivel contri-

butivo, para suscribir el Convenio Especial con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Como puede observarse, el importe del subsidio es bastante bajo, por lo que a la empresa le interesa que el trabajador esté el menor tiempo posible en esta situación, ya que el coste de su aseguramiento es bastante elevado al tener que complementar más.

Jubilación anticipada,

Al alcanzar la edad de sesenta años, y si cumple los requisitos legales tales como período mínimo de cotización (15 años), haber estado cotizando a alguna mutualidad laboral antes del 01.01.67, etcétera, el trabajador puede acceder a la pensión de jubilación anticipada de la Seguridad Social.

La pensión se determina como un porcentaje de la Base Reguladora, en función de la edad y de los años de cotización en el momento de la jubilación. En función de la edad, se aplican unos coeficientes que varían desde el 92 por 100 a los sesenta y cuatro años, hasta el 60 por 100 a los sesenta años. Además, a los porcentajes resultantes se les aplica una escala en función del período de cotización, que va desde un 10 por 100 con quince años cotizados hasta un 100 por 100 con treinta y cinco.

Los pagos los efectúa la Tesorería General de la Seguridad Social.

Ayudas equivalentes a la jubilación anticipada

Las AEJAs son la alternativa a la jubilación anticipada para los trabajadores con sesenta o más años que han cesado en sus empresas antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación (65 años).

Para solicitarlas, los trabajadores deben estar en alta o situación asimi-

«La pensión se determina como un porcentaje de la Base Reguladora, en función de la edad y de los años de cotización en el momento de la jubilación»

lada y tener cubierto el período de cotización establecido para causar derecho a la pensión de jubilación a los sesenta y cinco años.

La cuantía de las ayudas será del 75 por 100 de la remuneración media de los últimos seis meses en activo, no pudiendo ser superior a la pensión de jubilación que le hubiese correspondido de tener cumplida la edad ordinaria de jubilación. La ayuda se incrementará aritméticamente con el IGPC.

Al trabajador se le considera en situación asimilada al alta y se continuará cotizando por él por el tipo de contingencias comunes. Se tomará como base de cotización la media de las seis últimas bases por contingencias comunes anteriores al cese. Dicha base sufrirá actualizaciones por el porcentaje de incremento que se fije para la actualización de la ayuda. Los incrementos serán no acumulativos.

La financiación de las ayudas y de las cotizaciones que se realicen durante la percepción de las mismas, corresponderá en un 60 por 100 a las empresas solicitantes y el 40 por 100 restante irá con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Por encima de los mencionados límites y a su propio cargo, la empresa puede garantizar coberturas mayores.

Los pagos los efectúa la Tesorería General de la Seguridad Social, en la misma forma y plazo que las pensiones.

Jubilación

En el caso de que se conceda un complemento vitalicio a partir de la jubilación, es común garantizar la diferencia entre la pensión que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara a los sesenta y cinco años, teniendo en cuenta los años de cotización acreditados después de la situación de desempleo contributivo o subsidio asistencial, y la pensión que previsiblemente le corresponderá en el momento efectivo de su jubilación.

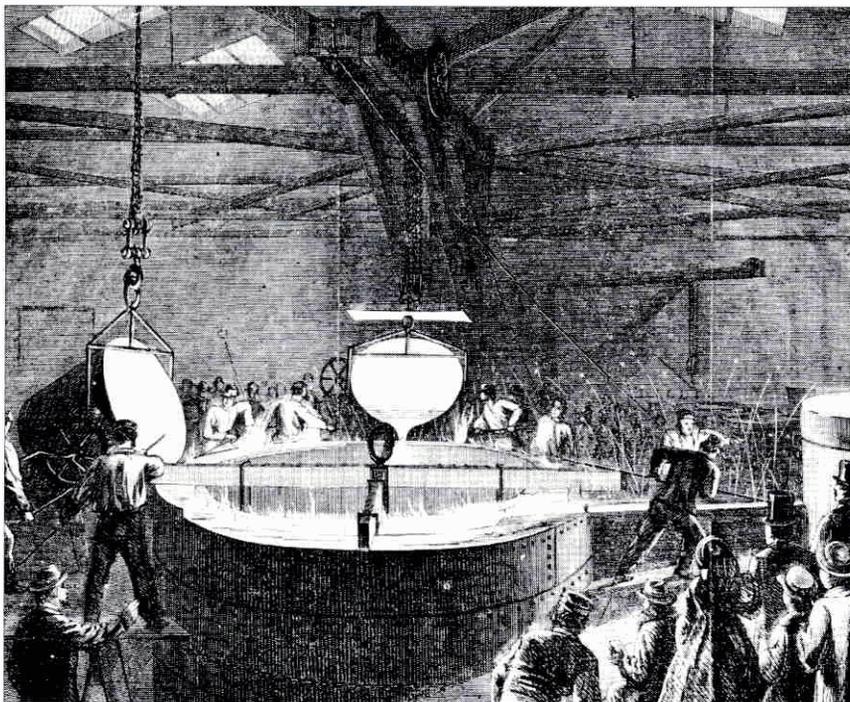
Los complementos pueden ser reversibles al cónyuge desde el primer momento o a partir de cierta edad.

Ultimas novedades

De acuerdo con la ley de industria, el Estado debe fomentar la competitividad de la actividad industrial a través de la concesión de ayudas y la adopción de medidas laborales y de Seguridad Social. De esta forma se establecen medidas específicas para los trabajadores excedentes de empresas que tengan aprobado un programa de promoción industrial.

La reciente publicación de la Orden de 29 de junio de 1993 desarrolla estas medidas, concediendo la posibilidad de que se efectúen directamente por parte de la empresa cotizaciones adicionales a la Seguridad Social durante la situación de desempleo de sus trabajadores y el posterior paso de éstos a la situación de Ayuda Equivalente a la Jubilación Anticipada. Las cotizaciones se harán desde el momento de la extinción de los contratos de trabajo, en virtud de un expediente administrativo de regulación de empleo.

La empresa puede efectuar cotizaciones a la Seguridad Social, en favor de sus empleados que se encuentren en situación legal de desempleo, en cualquiera de sus niveles. Es necesario que los programas de promoción



contemplen medidas de prejubilación o jubilación para estos trabajadores. Al cumplir los sesenta años, los trabajadores podrán acceder al sistema de AEJA.

Las cotizaciones adicionales se determinarán por la diferencia entre las cuotas satisfechas a la Seguridad Social durante la situación de desempleo, contributivo o asistencial, y las que hubiera correspondido satisfacer por contingencias comunes si el trabajador continuara en activo. Cada año se considera la base del año anterior incrementada en el porcentaje en que se haya incrementado el convenio, siempre teniendo en cuenta las bases máximas vigentes.

Una vez autorizadas las cotizaciones adicionales, se satisfarán hasta que el trabajador pueda acceder a cualquier tipo de jubilación o, si se hubiera autorizado una AEJA, hasta la fecha en que debiera comenzar su devengo.

Las cotizaciones adicionales serán ingresadas en los mismos plazos y demás requisitos que las cuotas de la Seguridad Social. La financiación de di-

chas cotizaciones serán a cargo de la empresa.

A la vista de lo expuesto, puede observarse que caben múltiples diseños de planes de prejubilaciones, dependiendo en gran parte de la edad a partir de la cual quiera incentivarse la

«La empresa puede efectuar cotizaciones a la Seguridad Social, en favor de sus empleados que se encuentren en situación legal de desempleo, en cualquiera de sus niveles»

baja del trabajador. Puede pasar por el desempleo y después a la jubilación anticipada, puede, si es más joven, pasar por el subsidio después del desempleo y más tarde entrar en el sistema de AEJA, etcétera.

La empresa, para optar por el sistema que mejor se ajuste a sus necesidades, deberá negociar con los representantes de los trabajadores las posibles alternativas y necesitará conocer el coste que le supone el aseguramiento de cada alternativa, jugando ahí un importante papel el actuario, que es quien valora las distintas posibilidades. ■

BIBLIOGRAFIA

- Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.
- Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984.
- Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.
- Orden de 18 de julio de 1991 por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social.
- Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 9 de abril de 1986 por la que se regula la concesión a las empresas en crisis, no sujetas a planes de reconversión, de ayudas para la jubilación anticipada de sus trabajadores.
- Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.
- Real Decreto 825/1993, de 28 de mayo, por el que se determina las medidas laborales y de Seguridad Social específicas a que se refiere el artículo 6 de la Ley de Industria.
- Orden de 29 de junio de 1993 por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 825/1993.