



FAQ ERE 2026 – STC

1.	El procedimiento del ERE.....	5
1.1.	¿Qué es el periodo de consultas? ¿Cuánto dura?	5
1.2.	¿Qué ley regula el despido colectivo?	5
1.3.	¿Cómo se reparte la representatividad de la RLPT en esta negociación?	5
1.4.	¿Cómo se decide en la mesa de negociación el “ACUERDO” o “SIN ACUERDO” con la empresa?	6
1.5.	¿Qué colectivos pueden quedar excluidos del ERE en el acuerdo final entre la empresa y los firmantes? ¿En un ERE están protegidos colectivos más desfavorecidos como personas con cargas familiares, discapacitados/as, embarazadas?	6
1.6.	Elegibilidad	7
1.7.	¿Cómo sería la afección sobre los que tienen reducción de jornada por guarda de un menor? ¿Se les considera grupo protegido?	7
1.8.	¿Estando en excedencia por cuidado de menores/mayores puedo estar afectada por el ERE?	7
2.	Soy afectado/a, ¿qué puedo hacer?.....	8
2.1.	¿Cómo me debe comunicar la empresa que soy afectado por el ERE?.....	8
2.2.	Si llega la comunicación del despido estando de vacaciones, o con una fecha que no cumple los 15 días de preaviso legales ¿cuándo tiene efecto la comunicación del despido? ¿el día que te lo envían o cuando firmas el recibí? ¿Se puede declarar el despido improcedente?	8
2.3.	¿Puedes negarte a firmar?	8
2.4.	¿Qué hacer si estoy afectado/a por el ERE y quiero denunciar?	9
2.5.	¿La denuncia ha de ser individual o debe ser una colectiva de algún sindicato? ¿Cómo debo proceder?	9
3.	La denuncia del ERE.....	10
3.1.	¿Qué pasa si se presenta una demanda colectiva contra el ERE?	10
3.2.	¿Cuándo un ERE se puede declarar nulo?	11
	¿Puedo trabajar en otra empresa?	12
3.3.	Una vez demandado, ¿cuánto tiempo puede tardar en celebrarse el juicio? ...	12

3.4.	¿Cobramos el paro hasta que se celebre el juicio?	12
4.	La voluntariedad	13
4.1.	¿Puedo presentarme voluntario?	13
4.2.	¿Tengo derecho a paro si me presento voluntario?.....	13
4.3.	¿Qué pasa si alguien se apunta voluntario, le deniegan la salida y pasado un tiempo es despedido?	14
	La voluntariedad y el veto lo maneja la empresa. En este ERE si te apuntas voluntario y la empresa te veta, y pasado un tiempo te despide, te aplicaría las condiciones de un despido según la legislación vigente.	14
4.4.	¿Qué condiciones tengo si me presento voluntario?	14
4.5.	En el caso de las indemnizaciones, ¿la única diferencia entre una salida voluntaria y forzosa es el incentivo por 5.000 euros?	14
4.6.	¿Si soy voluntario hay fecha efectiva de salida de la compañía? ¿Qué pasa si me quiero ir antes de la fecha que me ha fijado la empresa?	14
4.7.	¿Puedo presentarme voluntario si estoy actualmente en excedencia por cuidado del menor?	15
5.	LOS NÚMEROS DE LA INDEMNIZACIÓN	15
5.1.	¿Cómo se calcula la indemnización por despido en este ERE 2026?	15
5.2.	¿Qué es el Salario regulador?	15
5.3.	¿Si estoy de baja por enfermedad, como me afecta el despido del ERE?	16
5.4.	¿Cómo se calcula lo que tengo que pagar de IRPF de la indemnización?.....	17
5.5.	¿Se paga IRPF por el plus de voluntariedad y los lineales?	19
5.6.	¿En base a qué me calculan la indemnización si tengo jornada reducida?	19
5.7.	¿Llevo 2 años cobrando plus de nocturnidad, este plus entra para el cálculo del salario regulador?	19
5.8.	En las prejubilaciones, ¿el mínimo de 33.000 euros brutos anuales tributa? ..	20
5.9.	Si me prejubiló o cojo un plan de rentas, ¿Cuánto voy a cobrar durante los primeros 24 meses?	20

5.10.	Si no tengo 55 años en el momento de la salida, ¿la cantidad que percibo para la cotización a la seguridad social paga IRPF?.....	20
6.	LAS PREJUBILACIONES	21
6.1.	Si se es mayor de 63 años, conforme a las condiciones firmadas para el ERE: ¿se tiene derecho a prestación por desempleo (paro)? O ¿Hay que pasar obligatoriamente a la jubilación anticipada (seguridad social) perdiendo el porcentaje que corresponda hasta los 65 años?	21
6.2.	Cuando te prejubilas ¿firmas o consta en algún documento, que cuando te jubiles las leyes que te van a aplicar, son con las condiciones de la ley vigente del año que te has prejubilado?	21
6.3.	Tengo 55, ¿qué es lo que la empresa va a pagar con respecto a la compensación a la SS para los mayores de 55 años con bajas incentivadas? ¿Qué dice la ley de la obligación del pago del convenio especial?, ¿es siempre así?.....	21
7.	LOS PLANES DE RENTA	23
7.1.	¿Como funciona el plan de renta?	23
8.	TEMAS VARIOS.....	23
8.1.	¿Hay algún impacto en la jubilación anticipada si después de haber salido en el ERE trabajo en otra empresa?	23
8.2.	¿A qué modalidad de jubilación podré acceder?.....	24
8.3.	¿Cómo puedo saber a partir de qué edad me puedo jubilar anticipadamente?	25
8.4.	Edad de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador:	25
8.5.	¿Estoy obligado a acceder a la jubilación anticipada?	26
8.6.	¿Qué diferencia hay entre “base de cotización”, “base reguladora” y “pensión máxima”?.....	27
8.7.	¿Qué pensión me quedará en esta modalidad de jubilación anticipada?	27
8.8.	¿Cuál es la pensión máxima en 2025 y en 2026?	30
8.9.	¿Me podré jubilar anticipadamente con la pensión máxima?	30

1. El procedimiento del ERE

1.1. ¿Qué es el periodo de consultas? ¿Cuánto dura?

Para cumplir la ley, el despido colectivo debe ir precedido de un período de consultas entre los representantes legales de los trabajadores/as y la empresa, cuya duración no será superior a treinta días naturales. El periodo de consultas en el expediente 2026 terminará el 19 de febrero. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora integrada por un máximo de 13 miembros.

1.2. ¿Qué ley regula el despido colectivo?

El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores/as y la ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el artículo 18.

1.3. ¿Cómo se reparte la representatividad de la RLPT en esta negociación?

Al constituirse la mesa de negociación, los sindicatos presentes en la misma acordamos que la representatividad en esta mesa se hiciera por secciones sindicales, de acuerdo con lo que dice la reforma laboral.

Por parte de STC han participado 8 representantes en la mesa de los 13 miembros de la mesa negociadora: Carmen Mayoral, Ramón Gilaberte Molí, Francisco Javier Hernanz, Miguel Angel Garcia, Alberto Montalban Palomares, Divina Barros Blanco, Josefa Ortega, Alejandro Martinez Molina.

1.4. ¿Cómo se decide en la mesa de negociación el “ACUERDO” o “SIN ACUERDO” con la empresa?

Los acuerdos en la mesa son por “mayoría simple de los representantes” en la mesa de negociación. Para que cualquier decisión se convierta en acuerdo se necesita la decisión *de siete de sus miembros*.

Es importante saber que es *FALSO* afirmar que *SI NO HAY ACUERDO NO HAY ERE*.

La empresa, desde la reforma Laboral 2012, al final de la negociación no necesita alcanzar un acuerdo con la RLPT para aplicarlo, y además, puede hacerlo en las condiciones que ella determine mientras que estas estén alineadas con lo que estipula la ley.

1.5. ¿Qué colectivos pueden quedar excluidos del ERE en el acuerdo final entre la empresa y los firmantes? ¿En un ERE están protegidos colectivos más desfavorecidos como personas con cargas familiares, discapacitados/as, embarazadas?

En relación con los colectivos que a continuación se detallan, el preacuerdo determina que los siguientes colectivos no resultarán más afectados, en proporción, que el resto de las personas trabajadoras afectadas de Ericsson España, S.A. considerada en su totalidad, globalmente:

- Trabajadoras embarazadas en el momento de la potencial extinción del contrato.
- Personas trabajadoras que estén disfrutando permiso de suspensión de contrato por nacimiento de menor a fecha 21 de enero de 2026.
- Trabajadoras que acrediten encontrarse afectadas como víctimas de violencia de género al momento de la potencial extinción del contrato.
- Personas trabajadoras sometidas a tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave en el momento de la potencial extinción del contrato.

- Personas trabajadoras que vengán disfrutando de reducción de jornada por razones de guarda legal (art. 37.6. párrafo 1º del Estatuto de los Trabajadores) a fecha 21 de enero de 2026.
- Personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33%.

La compañía se compromete a no extinguir los contratos de trabajo de estos colectivos en un porcentaje superior en comparación con las extinciones de contratos de trabajo globales de la plantilla de Ericsson España, S.A.

1.6. Elegibilidad

La elegibilidad ha empeorado. Las personas que cumplan los requisitos de prejubilación no pueden elegir una indemnización 45/33 (con los topes del 56.1 ET y disposición transitoria Quinta de la Ley 3/2012) como los que no alcancen los 17 años de antigüedad en la compañía que sí recibirían dicha indemnización.

Es decir, las personas prejubilables tienen que optar entre la prejubilación o la indemnización que han determinado para mayores de 63 años. Esto es un agravio comparativo con personas de su misma edad que no cumplan los requisitos de prejubilación.

1.7. ¿Cómo sería la afección sobre los que tienen reducción de jornada por guarda de un menor? ¿Se les considera grupo protegido?

La compañía sólo se compromete a no extinguir los contratos de trabajo de estos colectivos en un porcentaje superior en comparación con las extinciones de contratos de trabajo globales de la plantilla de Ericsson España, S.A.

1.8. ¿Estando en excedencia por cuidado de menores/mayores puedo estar afectada por el ERE?

Sí, puedes ser una de las personas afectadas.

2. Soy afectado/a, ¿qué puedo hacer?

2.1. ¿Cómo me debe comunicar la empresa que soy afectado por el ERE?

La única forma de comunicación válida será presencialmente o por burofax. El trabajador debe firmar que ha recibido dicha comunicación, y es conveniente añadir a la firma el epígrafe “no conforme” y la fecha. El hecho de firmar con “no conforme” autoriza al trabajador a demandar legalmente el despido si así lo considerara.

Puedes contactar con representantes de STC para que te acompañemos o asesoremos dependiendo del caso:

2.2. Si llega la comunicación del despido estando de vacaciones, o con una fecha que no cumple los 15 días de preaviso legales ¿cuándo tiene efecto la comunicación del despido? ¿el día que te lo envían o cuando firmas el recibí? ¿Se puede declarar el despido improcedente?

En la comunicación que hace la empresa figura la fecha de extinción de contrato. La compañía debe comunicar al trabajador el despido con 15 días de preaviso. El incumplimiento de este requisito no supone la declaración de improcedencia del mismo, y en este caso Ericsson debe abonar la cantidad correspondiente a esos días en el finiquito.

2.3. ¿Puedes negarte a firmar?

No, pero es recomendable firmar indicando: “Recibí, no conforme (fecha)”

De esta manera se tendría la opción de demandar personalmente.

Tienes 20 días para demandar el despido, a no ser que haya una demanda colectiva. En este caso los 20 días comenzarán a contar desde la fecha de sentencia firme de dicha demanda; en la práctica esto significa que la demanda colectiva ha pasado por todos los tribunales posibles, incluyendo el caso de recurso.

No hay problema en aceptar la indemnización que nos den, aunque se tenga la intención de demandar.

2.4. ¿Qué hacer si estoy afectado/a por el ERE y quiero denunciar?

Al recibir la carta de despido por ERE, firma este documento y todos con el epígrafe “no conforme” y la fecha y hora.

Puedes aceptar la cantidad que te ofrezcan sin problema y denunciar antes de 20 días a partir del momento de la firma.

2.5. ¿La denuncia ha de ser individual o debe ser una colectiva de algún sindicato? ¿Cómo debo proceder?

Son cuestiones independientes entre sí.

Un sindicato puede interponer una demanda colectiva contra el ERE por no considerarlo fundamentado en causas o porque incurre en alguna ilegalidad. Esto paralizaría las demandas individuales si las hubiere, hasta que exista sentencia firme de la demanda colectiva o acta de conciliación. Una vez interpuesta la demanda colectiva, cuando haya sentencia firme o acuerdo, se tendrá un plazo de 20 días hábiles desde sentencia firme o acta de conciliación para impugnar individualmente los despidos.

El trabajador puede interponer demanda individual, aún en el caso de que no haya demanda colectiva interpuesta por un sindicato contra el ERE. Hay que tener en cuenta que, si no hay demanda colectiva, el plazo para interponer la demanda individual es de 20 días desde la fecha de comunicación y firma del despido.

Si se ha interpuesto demanda colectiva y hay sentencia firme o acta de conciliación, se aplicará dicha sentencia en caso de ser favorable a las demandas individuales; en caso de que la demanda colectiva resultara “no favorable”, las demandas individuales ya presentadas en procedimientos aparte seguirán su curso normal hasta que haya sentencia de las mismas.

Tras la sentencia en demanda colectiva, quienes no hubieran presentado denuncia individual podrán acogerse a la colectiva si es favorable, o dispondrán de 20 días para interponer demandas individuales.

Os recordamos que una de las ventajas de estar afiliado/a es que la Asesoría de STC nos da cobertura. La afiliación de STC pagamos 10€ al mes, que se cobran por trimestre, es decir 30€ trimestralmente.

3. La denuncia del ERE

3.1. ¿Qué pasa si se presenta una demanda colectiva contra el ERE?

La resolución de la demanda colectiva puede tener tres posibilidades, y todas ellas aplicarán igualmente tanto a extinciones de contrato voluntarias como a extinciones de contrato forzosas.

1-El ERE puede ser declarado nulo: en este caso los trabajadores/as deben ser readmitidos.

En el caso de nulidad, la situación laboral debe volver al punto de partida que existía previo a los despidos, tanto para despidos voluntarios como para forzosos. Lo que normalmente sucede en estos casos es que las partes (empresa y trabajadores/as) negocian en el propio tribunal, y todos los trabajadores/as que no desean volver a la empresa, ya sean voluntarios o forzosos, suelen aceptar las condiciones de salida que se dieron en la negociación u otras incentivadas por la empresa.

2-El ERE puede ser declarado no ajustado a derecho. Si el juez dictamina que el ERE no se ajusta a derecho, a los trabajadores/as tanto voluntarios como forzosos se les despide con las condiciones de un despido improcedente.

3-Puede ser declarado ajustado a derecho. Si el juez dictamina que el ERE es ajustado a derecho la procedencia del ERE, para los trabajadores/as tanto voluntarios como forzosos se mantienen las condiciones del ERE, si bien los trabajadores/as pueden impugnarlo individualmente.

3.2. ¿Cuándo un ERE se puede declarar nulo?

Un ERE puede ser declarado nulo cuando existen defectos en la tramitación:

- por no haber realizado el periodo de consultas
- por no entregar la documentación legalmente exigida,
- porque no haya autorización del Juez si la empresa está en concurso de acreedores,
- porque se haya despedido violando los derechos fundamentales de los trabajadores/as
- porque no se hayan respetado las prioridades de permanencia en la empresa,
- Porque se haya demostrado “mala fe” en la negociación.

Si el ERE es declarado nulo, el resultado es como si este no se hubiera producido, por lo que se tiene que reponer la situación anterior al periodo de negociación. Habría que

considerar que lo habitual en estas circunstancias donde se reconoce la nulidad del proceso, es que si ambas partes quieren, se negocie en el mismo tribunal cuales son los trabajadores/as que no se reincorporan.

¿Puedo trabajar en otra empresa?

Sí, claro que se puede trabajar. Hay que tener en cuenta que en los planes de rentas si te pones a trabajar, perderás la cantidad que la empresa entrega para el convenio especial de la Seguridad Social.

En el caso de prejubilaciones, aunque trabajes en otra empresa, la obligación de Ericsson para mantener tu cotización hasta los 63 años se mantiene. Sin embargo, cuando llegues a la jubilación anticipada (63 años) al no provenir de un ERE ya no habrá sido una baja involuntaria (porque vienes de otra empresa) y las condiciones de jubilación anticipada empeoran (ya que la penalización del 4% solo aplica si vienes de un ERE)

3.3. Una vez demandado, ¿cuánto tiempo puede tardar en celebrarse el juicio?

Eso depende de los tribunales. Si la denuncia va a través de la Audiencia Nacional (los casos colectivos, interpuestos por sindicatos, van por este cauce), se estima que entre tres y ocho meses. Si es una demanda individual los plazos no son fijos y se suelen alargar.

3.4. ¿Cobramos el paro hasta que se celebre el juicio?

Se cobrará el paro desde el momento de la comunicación y firma del despido, descontando los días de vacaciones pendientes de disfrutar y que nos abonaran en el finiquito.

Si se ganase el juicio y se considerase despido nulo, volviéndose a incorporar al puesto de trabajo, hay que devolver la indemnización cobrada, y la empresa deberá abonar el salario de tramitación (salario desde el momento de aplicación de ERE hasta la reincorporación) del que se descontará la prestación de desempleo cobrada. Habrá que devolver la prestación de desempleo cobrada, siendo la empresa la encargada de esto.

En los casos de nulidad del procedimiento, la empresa ante la obligación de reingresar a los empleados/as despedidos suele negociar con estos, otras opciones, si bien el empleado/a será quien tenga la decisión final respecto de su reingreso o no.

4. La voluntariedad

4.1. ¿Puedo presentarme voluntario?

Sí, cualquier trabajador/a de los centros de trabajo afectados de Ericsson España, puede presentarse voluntario. La empresa ha informado respecto de la apertura de un periodo de voluntariedad desde el 25 de febrero de 2026, a las 09:00 horas, hasta el 17 de marzo de 2026 a las 18:00 horas. Hay que tener en cuenta que la voluntariedad la maneja la empresa, y puede aceptarla o no.

La propuesta de STC era que no se vete ninguna voluntariedad. Pero la empresa se ha reservado de derecho a veto.

4.2. ¿Tengo derecho a paro si me presento voluntario?

Sí, porque al salir de la empresa incluido en un ERE, se gestiona como cualquier otro despido en el ámbito colectivo, con derecho a prestaciones.

4.3. ¿Qué pasa si alguien se apunta voluntario, le deniegan la salida y pasado un tiempo es despedido?

La voluntariedad y el veto lo maneja la empresa. En este ERE si te apuntas voluntario y la empresa te veta, y pasado un tiempo te despide, te aplicaría las condiciones de un despido según la legislación vigente.

4.4. ¿Qué condiciones tengo si me presento voluntario?

En el caso de que la empresa acepte tu voluntariedad recibirás 5.000€ brutos adicionales, salvo para el colectivo que se acoja a los planes de renta.

En todo caso el importe máximo indemnizatorio está topado de 350.000 euros.

4.5. En el caso de las indemnizaciones, ¿la única diferencia entre una salida voluntaria y forzosa es el incentivo por 5.000 euros?

Sí, esa es la única diferencia, los 5.000 €, salvo si te acoges a un plan de rentas, que no te aplica ningún incentivo.

Una vez finalizado el periodo de voluntariedad, si eres forzoso, no recibes los 5.000€ adicionales.

En todo caso el importe máximo indemnizatorio está topado a 350.000 euros.

4.6. ¿Si soy voluntario hay fecha efectiva de salida de la compañía? ¿Qué pasa si me quiero ir antes de la fecha que me ha fijado la empresa?

El periodo para las extinciones abarca desde el día 17 de marzo de 2026 hasta el día 30 de junio de 2026, ambos días inclusive.

Recuerda que en procesos anteriores la fecha de baja la fija la empresa, aunque acepten tu voluntad; por el contrario, si decides irte antes de la fecha que te ha fijado la empresa, puedes hacerlo, pero en ese caso la empresa podría considerar una baja voluntaria y que no entraras en el ERE, con lo cual no habría derecho a paro ni indemnización. Suele haber casos en los que empresa y trabajador “pactan” la fecha de salida, pero es una deferencia que se guarda la empresa.

4.7. ¿Puedo presentarme voluntario si estoy actualmente en excedencia por cuidado del menor?

Sí, pero tendrías que solicitar la reincorporación a tu puesto de trabajo y a continuación podrías presentarte como voluntario.

Antes de realizar esto, lo recomendable es asegurarse de que vas a tener opciones reales de salida.

5. LOS NÚMEROS DE LA INDEMNIZACIÓN

5.1. ¿Cómo se calcula la indemnización por despido en este ERE 2026?

Tomando como base el salario regulador compuesto por los conceptos salariales, más abajo te explicamos el proceso del cálculo (estimativo).

5.2. ¿Qué es el Salario regulador?

Se entenderá por “salario regulador”, que sirve de módulo de cálculo de la indemnización básica, el que tenga la persona trabajadora a fecha de extinción del contrato de trabajo, en relación con los siguientes conceptos:

- “Salario Fijo” de la persona trabajadora del mes anterior a la extinción de su contrato de trabajo, de acuerdo con los siguientes conceptos: salario base convenio, productividad convenio, pagas extras, prorrata de pagas extras, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento personal absorbible y no absorbible, mejora voluntaria, ex-antigüedad y ex-categoría, plus transporte, compensación comedor cuando se refleje en nómina (con retención de IRPF y SS), ayuda familiar y complemento puesto/cargo.
- “Salario Variable”: todas las retribuciones salariales variables efectivamente percibidas por la persona trabajadora en los 12 meses previos a la extinción del contrato.

Aquel concepto que no esté incluido en la relación anterior quedará expresamente excluido del cómputo del “salario regulador”.

La indemnización total está topada en todos los casos en 350.000€ y se compone de las siguientes cantidades:

5.3. ¿Si estoy de baja por enfermedad, como me afecta el despido del ERE?

Cuando estás de baja por enfermedad, o incapacidad Temporal, tu salario lo paga el INSS o la Mutua y la empresa te complementa el salario a lo que normalmente cobras.

Si fueras despedido mientras estás de baja por enfermedad común o accidente no laboral, sigues de baja y cobrando la Incapacidad Temporal, pero legalmente podría cambiar el importe de lo que se cobra. Ericsson de momento, sigue completando el salario.

Cuando recibas el alta médica, a partir de ese momento te encontrarás en situación legal de desempleo y podrás pedir el paro. Tienes 15 días hábiles para solicitar la prestación o el subsidio por desempleo.

De la prestación de desempleo que te corresponda, se descontará el tiempo que hayas estado cobrando desde el final del contrato hasta que tu fecha de alta médica. *Es decir, aunque estés de baja te cuenta el tiempo como paro. Ahora bien, si la baja es por accidente o enfermedad profesional, el paro no empieza a contar hasta que no finalice tu baja.*

Durante la baja médica la demanda de empleo se suspende: no es necesario renovar la tarjeta del paro y no te llamarán para sesiones de control o cursos de formación.

5.4. ¿Cómo se calcula lo que tengo que pagar de IRPF de la indemnización?

En caso de despido están exentas de IRPF las cantidades indemnizatorias obligadas por el Estatuto de los Trabajadores/as para cada tipo de despido, pero la exención tiene un límite de 180.000 euros, incluso para la indemnización definida en un ERE (a no ser que el ERE estuviera aprobado antes del 1/8/2014).

Por ejemplo, en caso de despido improcedente o despido colectivo en un ERE, quedará exenta la parte que no supere estos límites establecidos por el ET:

- o 45 días de salario x año trabajado (período trabajado hasta el 12/2/2012)
- o 33 días de salario x año trabajado (período trabajado a partir del 12/2/2012)
- El importe resultante de la suma de ambos no debe superar el límite de 24 mensualidades, salvo que el cálculo resultante del tiempo devengado hasta 12/2/2012 sea mayor de 24 mensualidades, en cuyo caso se aplicaría éste límite

(por ejemplo 36 mensualidades), sin que pueda exceder en todo caso las 42 mensualidades.

- Importante: Independientemente del salario regulador de la Indemnización acordada en la negociación del ERE, el importe acordado para los Planes de Renta o la Prejubilación, El salario total a tener en cuenta para calcular el la exención (importe día a multiplicar por los 45 o 33 días anteriormente mencionados) debe incluir el salario fijo anual, la retribución en especie y todos los conceptos salariales variables percibidos en los 12 últimos meses (bonos, horas extras, guardias, abonos varios, etc.). Es decir, en algunos casos este salario regulador para la exención puede distinto que el salario regulador del ERE para la Indemnización.

Ejemplos de los límites exentos:

Ejemplo 1:

Indemnización acuerdo ERE	250.000 €
Cálculo de límite (45 y 33 días)	195.000 € (supera los 180.000 €)
Indemnización Exenta de IRP	180.000 € (límite)
Indemnización Sujeta a IRPF	$250.000 \text{ €} - 180.000 \text{ €} = 70.000 \text{ €}$

Ejemplo 2:

Indemnización acuerdo ERE	165.000 €
Cálculo de límite (45 y 33 días)	150.000 €
Indemnización Exenta de IRP	150.000 €
Indemnización Sujeta a IRPF	$165.000 \text{ €} - 150.000 \text{ €} = 15.000 \text{ €}$

Ejemplo 3:

Indemnización acuerdo ERE	145.000 €
---------------------------	-----------

Cálculo de límite (45 y 33 días)	150.000 €
Indemnización Exenta de IRP	145.000 €
Indemnización Sujeta a IRPF	0 €

En resumen, hasta los límites explicados la indemnización queda exenta, pero el exceso se considera renta del trabajo y por lo tanto tiene que tributar, aunque se puede considerar como renta irregular con una reducción del 30% siempre que las rentas se hayan generado en un periodo superior a 2 años.

5.5. ¿Se paga IRPF por el plus de voluntariedad y los lineales?

Sí, las cuantías percibidas como pluses en el momento de la salida, como por ejemplo plus de voluntariedad o lineal por año trabajado no son parte de la indemnización legal. Esto significa que tienen que tributar por el IRPF, sin embargo al ser rentas generadas en un periodo superior a los 2 años se catalogan como rendimientos irregulares, estando exentos en un 30%.

5.6. ¿En base a qué me calculan la indemnización si tengo jornada reducida?

Según el Art. 37.6 del a efectos del cálculo de la indemnización por despido y desempleo, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

5.7. ¿Llevo 2 años cobrando plus de nocturnidad, este plus entra para el cálculo del salario regulador?

El Plus de nocturnidad es un complemento salarial más y forma parte de tu salario. Sí, se debe tener en cuenta para el cálculo de la indemnización. No, para prejubilaciones .

5.8. En las prejubilaciones, ¿el mínimo de 33.000 euros brutos anuales tributa?

Hasta que se llegue al máximo legal permitido de acuerdo a tu sueldo y antigüedad o 180.000€, lo que ocurra primero. Hacemos constar que entran en esta exención las cuantías percibidas como indemnización, no así las cuantías percibidas como pluses en el momento de la salida, como por ejemplo plus de voluntariedad o lineal por año trabajado. Estos pluses no son parte de la indemnización legal, con lo que tributan IRPF, sin embargo al ser rentas generadas en un periodo superior a los 2 años se catalogan como rendimientos irregulares, estando exentos en un 30%.

5.9. Si me prejubilo o cojo un plan de rentas, ¿Cuánto voy a cobrar durante los primeros 24 meses?

Tanto en prejubilaciones como en planes de renta durante los primeros 24 meses obtendrás el pago por la prestación contributiva por desempleo, el paro, que dependiendo de las circunstancias de cada uno en cuanto a situación personal o número de hijos. Ericsson completará percepción bruta que te corresponda hasta la cuantía mensual total acordada. El importe a percibir del paro tiene sin embargo 2 descuentos, uno por IRPF y un segundo por cotización a la seguridad social. Estos dos descuentos no serán compensados por Ericsson, con lo que la cantidad neta que recibirás estará minorada en lo que supongan esos dos descuentos. Puedes verificar tu situación individual en la pagina web de la seguridad social haciendo una simulación del paro que percibirás, te aparecerá el bruto y el neto.

5.10. Si no tengo 55 años en el momento de la salida, ¿la cantidad que percibo para la cotización a la seguridad social paga IRPF?

Los pagos que te haga la empresa para que suscribas el convenio especial de la seguridad social están sujetos a IRPF, es por defecto. Pero es cierto que al dedicar estos ingresos íntegramente al pago del convenio especial de la seguridad social, en el momento de realizar la declaración de la renta los vas a poder desgravar como gasto. Esto significa que esos ingresos/pagos acaban siendo neutros, están sujetos a IRPF pero al utilizarlos íntegramente para cotizar acaban restándose y resultan en un ingreso nulo.

Por tanto estos ingresos son neutros para la declaración de la renta

6. LAS PREJUBILACIONES

- 6.1. Si se es mayor de 63 años, conforme a las condiciones firmadas para el ERE: ¿se tiene derecho a prestación por desempleo (paro)?
O ¿Hay que pasar obligatoriamente a la jubilación anticipada (seguridad social) perdiendo el porcentaje que corresponda hasta los 65 años?

Cualquier persona que salga de la empresa en un ERE tiene derecho al paro, independientemente de la edad. Con 63 años, puedes cobrar primero el paro, y a continuación dependiendo de tu situación particular, jubilarte anticipadamente o jubilarte ordinariamente. (Durante el paro, se está cotizando)

- 6.2. Cuando te prejubilas ¿firmas o consta en algún documento, que cuando te jubiles las leyes que te van a aplicar, son con las condiciones de la ley vigente del año que te has prejubilado?

No, el prejubilarte en un año en concreto, no garantiza que cuando te jubiles anticipadamente o de forma ordinaria, las leyes sean las mismas que en la fecha en que te jubilaste.

- 6.3. Tengo 55, ¿qué es lo que la empresa va a pagar con respecto a la compensación a la SS para los mayores de 55 años con bajas incentivadas? ¿Qué dice la ley de la obligación del pago del convenio especial?, ¿es siempre así?

Al no existir causas económicas, la empresa está obligada a pagar el convenio especial de la seguridad social hasta los 63 años. En los casos de prejubilaciones para menores de 55 años o planes de renta, este importe destinado a las cotizaciones, se le da al empleado, para que él mismo ex empleado realice el pago.

Para los despidos de trabajadores de 55 años o más, la empresa tiene la obligación de realizar directamente al pago a la SS. Además, en este caso es indiferente si el empleado opta por indemnización o prejubilación, ya que aplica siempre.

Medida que se aplicará a las personas afectadas por el cese mediante la prejubilación: Si al cumplir los 63 años de edad la persona trabajadora acredita no reunir el requisito de 33 años de cotización efectiva exigidos en el artículo 207.1, letra c), de la Ley General de la Seguridad Social, para acceder a la jubilación anticipada involuntaria, la Empresa continuará asumiendo el pago íntegro del Convenio Especial con la Tesorería General de la Seguridad Social por un periodo máximo adicional de dos (2) años, o hasta que la persona trabajadora alcance la cotización que permita dicho acceso (33 años de cotización), si esta se produjera antes. Durante este periodo, la Empresa garantizará la continuidad de la cotización y el mantenimiento de la base de cotización pactada, salvo modificación normativa que obligue a su adaptación.

Importante saber que tanto circunstancias personales, historial laboral y cotización, puede llevar a variaciones, cada caso particular debe ser contrastado con la SS pues cada vida laboral es distinta, os dejamos el link para profundizar en la vida laboral, informes de cotización y simulador de jubilación de la SS.

- <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Categorias/Vida+laboral+e+informes/Informes+sobre+tu+situacion+laboral/Informe+de+tu+vida+laboral>
- <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Categorias/Vida+laboral+e+informes/Informes+de+tus+cotizaciones/Informe+de+bases+de+cotizacion>
- <https://prestaciones.seg-social.es/simulador-servicio/simulador-pension-jubilacion.html>

7. LOS PLANES DE RENTA

7.1. ¿Como funciona el plan de renta?

El funcionamiento es el mismo que las prejubilaciones cuando la persona prejubilada cesa antes de que tenga 55 años cumplidos. La persona recibirá una renta mensual, que estará exenta de IRPF hasta que alcance el límite máximo legal de indemnización. Una vez alcanzado este limite las rentas estarán sujetas a IRPF pero como renta irregular, que tiene una reducción del 30%. Sin embargo, el importe que reciba para cotizar al convenio especial sí que estará sujeto a IRPF pero podrá desgravarse como gasta al dedicarse íntegramente a la cotización.

8. TEMAS VARIOS

8.1. ¿Hay algún impacto en la jubilación anticipada si después de haber salido en el ERE trabajo en otra empresa?

De acuerdo a la Seguridad Social:

Expte.207/2025RB

INFORME SOBRE LA CONSULTA FORMULADA POR LA REPRESENTANTE DE UGT EN LA COMISIÓN EJECUTIVA DEL PASADO 11 DE DICIEMBRE EN RELACIÓN CON LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA REGULADA EN EL ARTÍCULO 207 DEL TRLGSS CUANDO SE HAN REALIZADO TRABAJOS CON POSTERIORIDAD AL CESE PRODUCIDO POR ALGUNA DE LAS CAUSAS TASADAS EN DICHO ARTÍCULO.

El cese en la empresa como consecuencia de un ERE, al amparo del artículo 51 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es una de las causas contempladas en el apartado 1.d) del artículo 207 del TRLGSS, por lo que, de reunirse el resto de los requisitos exigidos en dicho artículo, se permitiría el acceso a la jubilación anticipada involuntaria.

El Criterio de gestión 12/2015 de la Seguridad Social, cuando el cese en el trabajo por cuenta ajena se ha producido por alguna de las causas previstas en el art. 207.1.d) del TRLGSS, permite el acceso a la pensión de jubilación anticipada involuntaria **aun cuando, después de dicho cese, se haya vuelto a trabajar, por cuenta ajena o propia, siempre que el periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años (30 en la normativa anterior) requerido para el acceso a esta modalidad de jubilación, se acredite sin tener en cuenta las cotizaciones correspondientes a esos trabajos posteriores.**

A esos efectos, para completar los 33 años de cotización efectiva, se pueden tener en cuenta las cotizaciones efectuadas, después de la extinción del contrato de trabajo por alguna de las causas tasadas, en razón a la prestación por desempleo derivada de aquella extinción.

Por lo tanto, **los trabajadores que hayan cesado en la empresa como consecuencia de un ERE**, de reunir el resto de los requisitos necesarios, **mantendrán el derecho al acceso a la jubilación anticipada involuntaria por la vía del artículo 207 del TRLGSS, aunque hayan vuelto a trabajar después de dicho cese, siempre que cuando acrediten 33 años de cotización efectiva en el momento de la jubilación anticipada**, no siendo relevante, a estos efectos, que la causa del cese de esos trabajos posteriores sea un despido improcedente o cualquier otra causa.

8.2. ¿A qué modalidad de jubilación podré acceder?

Las personas que extingan su relación laboral mediante este ERE tendrán la posibilidad de acceder a la “Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador” (Art. 207 Ley General de la Seguridad Social).

Los requisitos para acceder a esta modalidad de jubilación anticipada son:

Tener una edad inferior en cuatro años, como máximo, a la edad de jubilación ordinaria (no anticipada).

Tener un mínimo de 33 años de cotizaciones.

Que el cese en el trabajo se haya producido por Despido Colectivo (ERE) o despido objetivo.

Encontrarse inscrito como demandante de empleo durante al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la solicitud de la jubilación.

Como consecuencia de los anteriores requisitos de acceso, se ha de tener en cuenta:

Se ha de permanecer inscrito como demandante de empleo durante al menos los 6 meses anteriores a la fecha de efectividad de la jubilación. Si no se cumple este requisito, la Seguridad Social denegará el acceso a la jubilación, y la persona tendrá que solicitar el alta como demandante de empleo para poder solicitar de nuevo la jubilación 6 meses después.

8.3. ¿Cómo puedo saber a partir de qué edad me puedo jubilar anticipadamente?

Para saber la edad de acceso a la jubilación anticipada, es necesario conocer antes la edad de acceso a la **jubilación ordinaria (no anticipada)**.

Edad de jubilación ordinaria.

Es la edad de jubilación indicada en el Art, 205 de la Ley General de la Seguridad Social. y la Disposición transitoria séptima. Es la edad en la que no son de aplicación coeficientes de reducción por adelanto de pensión, ya que no se anticipa la pensión. Esta edad se sitúa entre los 65 y 67 años en función del momento en que se cumplieran 38 años y 6 meses de cotizaciones.

8.4. Edad de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador:

Una vez conocida la edad de jubilación ordinaria, será posible acceder a la jubilación anticipada a partir del momento, dentro de los cuatro años anteriores a la edad de jubilación ordinaria, en que se cuente con 33 años de cotizaciones.

Esto implica que la posibilidad de acceso a esta modalidad de jubilación anticipada se situará incluso a partir de los 61 años en los casos con mayor número de años de cotización.

En la web del INSS hay un simulador de cálculo (con certificado digital asocia las bases de cotización reales: https://prestaciones.seg-social.es/simulador-servicio/simulador-pension-jubilacion.html AÑOS COTIZADOS A LOS 65	Jubilación Ordinaria	Jub. Ant. No Voluntaria (Edad desde)
40	65	61

39,5	65	61
39	65	61
38,5	65	61
38	65,5	61,5
37,5	66	62
37	66,5	62,5
36,5	67	63
36	67	63
35,5	67	63
35	67	63
34,5	67	63,5
34	67	64
33,5	67	64,5
33	67	65
32,5	67	65,5
32	67	66

8.5. ¿Estoy obligado a acceder a la jubilación anticipada?

El acceso a la jubilación anticipada no es obligatorio. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que Ericsson únicamente asumirá el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta los 63 años, por lo que el coste de las cotizaciones a partir de esa edad deberá ser asumido por la persona trabajadora, salvo en los siguientes supuestos.

Ericsson únicamente reintegrará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social a partir de los 63 años de aquellas personas que:

No cumplieran los requisitos para acceder a alguna de las modalidades de jubilación anticipada (no tener 33 años de cotizaciones),

En este caso la empresa reintegrará el 100% del Convenio Especial que se acredite haber suscrito hasta el momento en que el acceso a la jubilación anticipada o cumpla los 65 años, lo que antes ocurra.

8.6. ¿Qué diferencia hay entre “base de cotización”, “base reguladora” y “pensión máxima”?

BASE de COTIZACIÓN: Es el indicador que sirve como referencia para calcular cuánto se contribuye al sistema de protección social y, por tanto, cuanto mayor sea, mayor pensión de jubilación corresponderá. Se calcula según el salario mensual bruto y viene indicada en el justificante de nómina.

La base de cotización máxima mensual en 2025 fue de 4.909,50 euros.

La base de cotización máxima mensual de 2026 es de 5.101,2 euros.

BASE REGULADORA: Está formada por la media de una selección de bases de cotización de mayor importe de un periodo determinado (ver tabla de la siguiente sección). La cifra resultante es sobre la que se calcula la pensión de jubilación, aplicándole los posibles porcentajes de reducción indicados en caso de jubilación anticipada.

PENSIÓN MÁXIMA: Es la cuantía máxima que establece el Estado cada año como importe máximo para cualquier prestación del INSS, como la Jubilación.

La pensión máxima en 2025 ha sido 3.267,605 euros al mes y 45.746 euros anuales (suma de 14 pagas).

La pensión máxima en 2026 es de 3.359,6 euros al mes y 47.034,4 euros anuales (suma de 14 pagas).

Esto implica que, en caso de que la base reguladora sea superior a la pensión máxima, la pensión que corresponde percibir será la pensión máxima.

8.7. ¿Qué pensión me quedará en esta modalidad de jubilación anticipada?

CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA

Como hemos visto, la **base reguladora** es la cifra que sirve para calcular la pensión de jubilación y se determina en función de una selección de bases de cotización de mayor importe de la persona durante un período determinado.

En 2026 la base reguladora será el resultado de dividir entre 352,33 la suma de las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo de la jubilación.

Sin embargo, estos períodos se incrementarán gradualmente desde 2026 hasta 2037, con lo que os recomendamos que hagáis la simulación de vuestro caso concreto en la página de la seguridad social.

Por ejemplo, para una persona que se jubile en 2032 se seleccionarán las 312 bases de cotización de mayor importe (26 años) dentro de los 324 meses (27 años) inmediatamente anteriores al mes previo de la jubilación. El sumatorio de esas 312 bases de cotización actualizadas se dividirá por 364 para hallar la Base Reguladora.

COEFICIENTES DE REDUCCIÓN DE LA BASE REGULADORA

A la Base Reguladora calculada se le aplican los siguientes porcentajes de reducción por el siguiente orden:

1.- Reducción por cotización: En caso de tener menos de 37 años de cotización en el momento del acceso a la jubilación. Se aplica una reducción de la base reguladora de entre el 0,18% y el 0,19% por cada mes que falte por cotizar hasta los 37 años completos.

En caso de faltar 16 meses o menos se aplicará el 0,18% por cada mes.

En caso de faltar más de 16 meses se aplicará el 0,18% por 16 meses, y el 0,19% por el resto.

No se aplicará esta reducción a las personas con 37 años o más de cotización.

2.- Reducción por adelanto de la pensión: A la Base Reguladora resultante de aplicar la anterior reducción, se aplicará otro coeficiente de reducción en función de los meses en que se anticipe la jubilación con respecto a la edad de Jubilación Ordinaria. Este coeficiente también varía en función de los años totales de cotización:

Años cotizados				
Meses de adelanto con respecto a J. Ordinaria				
	Menos de 38 años y 6 meses	Menos de 41 años y 6 meses	Menos de 44 años y 6 meses	44 años y 6 meses o más
	% 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%

Por último, la Base Reguladora resultante de aplicar estos coeficientes de reducción representará la pensión de jubilación, siempre que no sea superior a la pensión máxima reducida en 0,5% por cada trimestre o fracción que se anticipe la pensión.

8.8. ¿Cuál es la pensión máxima en 2025 y en 2026?

La pensión máxima en 2025 ha sido de 3.267,60 euros en 14 pagas anuales (45.746 euros brutos anuales).

La pensión máxima de 2026 es de 3.359,6 euros en 14 pagas anuales (47.034,4 euros brutos anuales).

8.9. ¿Me podré jubilar anticipadamente con la pensión máxima?

No, en caso de jubilación anticipada la pensión resultante no podrá ser superior a la pensión máxima (3.359,6 euros) disminuida en un 0,5% por cada trimestre o fracción en que se adelante la jubilación con respecto a la jubilación ordinaria.

Ejemplo: una persona con 63 años recién cumplidos, tendría una aspiración máxima en su pensión de jubilación de un 4% de reducción sobre la pensión máxima (0,5 x 8 trimestres), por lo que le resultaría una pensión de jubilación máxima de 3.225,2 euros. (3.359,6 – 4% (-134,3))