



servicios a la ciudadanía
telecomunicaciones
grupo empresas telefónica

GUÍA PLAN SUSPENSIÓN INDIVIDUAL

2019

GESTIÓN PSI

CCOO GRUPO EMPRESAS TELEFÓNICA

OCTUBRE DE 2019

INTRODUCCIÓN

La siguiente guía presenta respuestas a las preguntas más comunes que se pueden plantear como consecuencia de la adhesión para el “**Programa voluntario para la suspensión individual de la relación laboral**” en adelante (PSI) de las empresas, Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones afectadas por el II Convenio de Empresas Vinculadas de fecha 27 de septiembre de 2019.

El documento tiene por objeto informar de todos los aspectos relacionados con la situación legal, prestación económica, seguridad social, jubilación y cualquier otra información relacionada.

Se recomienda personarse directamente en los organismos oficiales competentes (Relaciones Laborales de Telefónica, Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Nacional de la Seguridad Social) para complementar la información contenida en esta guía.

Las secciones sindicales de **CCOO** estarán disponibles para aclarar cualquier duda o cuestión que surjan en relación con el Programa de Suspensión Individual.

Área Social
CCOO Grupo Telefónica

1. DEFINICIÓN Y CONDICIONES DE ACCESO

1.1 Definición

El “**Programa voluntario para la suspensión individual de la relación laboral**”, en adelante PSI, consiste en facilitar la voluntaria suspensión de la relación laboral por mutuo acuerdo en virtud del artículo 45.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. A diferencia de un ERE, se trata de una **suspensión** del contrato de trabajo y no de una **extinción**.

1.2 Vigencia

El PSI tiene prevista una duración desde la firma del Convenio 27/09/2019 hasta el 31/12/2019.

1.3 Requisitos

Se podrán acoger al PSI todas las personas trabajadoras de Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones **en activo** en fecha de 1 de enero de 2019 con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja y con 53 años o más cumplidos durante el 2019.

El plazo para la presentación de solicitudes de adhesión para todos los empleados que cumplan los anteriores requisitos es hasta el **31/10/2019** inclusive, con independencia de su año de nacimiento.

Respecto a la fecha de inicio de suspensión de la relación laboral se producirá de la siguiente forma:

- Nacidos antes de 1966 y entre enero y octubre (inclusive) de 1966, su último día trabajado será el 31 de octubre de 2019. Iniciando por tanto la suspensión de la relación laboral el 1 de noviembre de 2019, no siendo posible iniciar la suspensión antes de esa fecha
- Para los empleados que cumplan 53 años durante noviembre de 2019 la fecha límite para iniciar la suspensión es el 01/12/2019
- Para los empleados que cumplan 53 años durante el mes de diciembre de 2019 la fecha límite para iniciar la suspensión es el día 31/12/2019

1.4 Condiciones económicas

- Se garantiza la percepción de una renta mensual hasta cumplir los 65 años, equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión, incluyéndose en el mismo los saltos de categoría y bienios, que se produzcan hasta el 31 de diciembre de 2019.
- Se reintegrará a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o la edad ordinaria de jubilación.
- Desde **CCOO** se solicitó a la empresa la inclusión de la Gratificación de Conducir que se estuviera percibiendo por un tiempo determinado. La empresa acepta analizar su inclusión si en los últimos dieciocho meses, se ha estado esa gratificación un mínimo de seis.

¿Cómo se calculan las rentas que se percibirán por acogerse al PSI?

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en el PSI, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja, más los saltos de categoría y bienios que se produzcan hasta el 31/12/2019. Dicha cantidad se multiplica por 15,1333 y se divide por 12, a la cantidad resultante se le aplica el 68% y nos da la renta mensual a cobra hasta los 65 años.

Premio Servicios Prestados (para plantilla de TdE)

Para aquellos empleados que no hayan liquidado el Premio de Servicios Prestados, cobrarán la parte proporcional correspondiente, prorrateándose los periodos inferiores a un año, tomando para el cálculo la fecha de salida.

1.5 Aspectos sociales

- **Fondos Sociales.** Las personas que se acojan al PSI podrán acogerse a los planes de vacaciones u otras modalidades de Fondos Sociales, en los mismos términos que en la actualidad
- **Ofertas comerciales.** Las actualmente vigentes y las que pudieran ofrecerse en el futuro al personal en activo, serán también de aplicación a las personas que opten a la suspensión del contrato en los términos acordados

1.6 Reingreso

Al tratarse de una suspensión del contrato de trabajo debe recogerse claramente la forma en la que pudiera producirse una reincorporación al puesto de trabajo, bien a iniciativa de

las personas trabajadoras o a iniciativa de la empresa.

Desde **CCOO** siempre hemos realizado las gestiones necesarias para que aparezcan unas mayores garantías incorporadas en el contrato individual, y así lo manifestamos y quedo recogido en la primera reunión de seguimiento.

1.7 Fiscalidad

Las cantidades percibidas durante la suspensión de la relación laboral tendrán la consideración de rendimiento de trabajo y tributarán en cada ejercicio fiscal de acuerdo con la legislación vigente en materia tributaria, es decir, como renta regular sin exenciones fiscales.

Solo la cantidad percibida del Premio de Servicios Prestado tiene el carácter de Renta Irregular y por tal motivo la excepción correspondiente del 30%.

En el caso de optar por transformar las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones en renta mensual en nómina, ésta tendrá la consideración de rendimientos del trabajo.

1.8 Comisión de Seguimiento PSI

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo del PSI, se constituirá una Comisión de seguimiento paritaria compuesta por dos representantes de cada sindicato firmante del acuerdo (**CCOO** y UGT) y por otros tantos representantes de la Dirección de la empresa.

1.9 Otros aspectos de interés

- Las vacaciones deberán estar disfrutadas en el momento de la baja. No obstante, en caso de que las vacaciones no se hayan podido disfrutar por causas del servicio, se podrá solicitar una compensación equivalente siempre que la unidad a la que el empleado pertenece lo acredite
- Del mismo modo, quienes tuvieran solicitadas las 3 mensualidades debe realizar su liquidación en la nómina anterior a la suspensión, salvo que la persona trabajadora solicite expresamente su mantenimiento y devolución como en la actualidad
- En caso de que la jornada reducida sea por guarda legal, el Salario Regulador no sufrirá disminución con respecto al correspondiente en jornada completa
- En caso de que la jornada se haya reducido de manera voluntaria se aplicará una reducción del salario regulador proporcional al tiempo que haya permanecido en jornada reducida durante su vida laboral en la empresa. En todo caso, dicha reducción no podrá ser superior al 15% del salario regulador que le hubiera correspondido percibir de haber

estado en situación de jornada completa

- En el caso de que la empresa plantease en el futuro un despido colectivo o individual basado en el art 52 c) del ET, éste no será de afectación a los empleados/as acogidos al PSI.
- Con respecto a los empleados participantes en el Plan de Acciones 2019 y que inicien suspensión a través del PSI:
 - Se interrumpirá la compra de acciones, ya que la suspensión tendría inicio durante el período de compra.
 - No se entregarán acciones adicionales en la fecha de consolidación marcada en el plan.
 - En compensación, se abonará, mediante nómina, un importe equivalente al valor de las acciones adicionales de las que se tenía expectativa de acuerdo con la cantidad de acciones adquiridas hasta el momento de inicio de la suspensión. El valor considerado será el del precio de cierre de las acciones el último día hábil bursátil del mes anterior al último día cotizado (de alta) en la empresa.

2. ASISTENCIA SANITARIA

Póliza Salud Antares. Aquel personal que se acoja al PSI tendrá derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES (cuadro médico y servicio dental franquiciado), asumiendo la empresa el 100% del coste de esta.

Dicha póliza también incluirá al cónyuge o pareja de hecho y descendientes de la persona trabajadora que figuren como beneficiarios de la asistencia sanitaria.

En el caso de Incapacidad Permanente Total o jubilación anticipada la empresa dejaría de aportar la prima de la póliza de salud correspondiente.

3. CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL (CESS)

3.1 ¿Qué es y para qué sirve el Convenio Especial de la Seguridad Social?

El Convenio Especial es un acuerdo que establece la persona trabajadora con la Tesorería General de la Seguridad Social cuando deja de estar en activo con el fin de mantener el derecho a sus prestaciones (*pensiones de jubilación, invalidez, asistencia sanitaria, etc.*) abonando a su cargo las cuotas que se le fijen, las cuales le serán reintegradas por la empresa. En definitiva, supone seguir de alta en la Seguridad Social.

La regulación en esta materia está contenida en la Orden TAS 2865/2003, de 13 de octubre, y modificaciones posteriores.

3.2 ¿Qué requisitos debo cumplir?

Debes de haber cotizado al menos 1.080 días en los 12 años inmediatamente anteriores a la baja del Régimen a la Seguridad Social. Este requisito lo cumple la totalidad de las personas que se puedan acoger al PSI ya que deben tener un mínimo de 15 años de antigüedad en la empresa.

3.3 ¿Quién se hace cargo del coste del Convenio Especial de la Seguridad Social?

El CESS debe suscribirlo la persona trabajadora, siendo la empresa la que reintegrará este coste una vez se acredite el abono de este. En el presente programa de suspensión individual, la empresa garantiza el abono del CESS hasta los 65 años o a la edad ordinaria de jubilación que corresponda.

3.4 ¿Cómo solicito el reintegro a la empresa el coste del CESS?

Debes presentar fotocopia del contrato y de los primeros recibos abonados a la Seguridad Social en concepto del CESS ante Gesnext a través de:

Las vías a través de las cuales se puede enviar la anterior documentación son las siguientes:

a) Correo Electrónico: podrán enviar esta documentación debidamente escaneada en formato .pdf o .jpg a la siguiente dirección de correo electrónico: **rrhh.cess@gesnext.com**

Importante: En el asunto del mensaje deberá indicar el número de matrícula y el número de teléfono móvil (ejemplo: 150782 626646464). Posteriormente recibirá por correo electrónico acuse de recibo de los correos electrónicos que se hayan recibido.

b) Fax: al número 91 181 42 33

Importante: Si en la portada de fax incluyen su nombre, matrícula y número de su teléfono móvil, recibirán un SMS confirmando la recepción de la documentación enviada.

c) Correo ordinario, a la siguiente dirección: GESNEXT: Ref. Convenios Especiales, Apartado 3400, Madrid 28080.

Importante: Si en el remite del sobre indican su número de matrícula, y en la documentación indican su número de teléfono móvil, recibirán un SMS acusando el recibí de la documentación.

Al principio de cada año, debes presentar a través de las mismas vías anteriormente indicadas o a través de la página web <http://cess.gesnext.com>, fotocopia de los justificantes de pago de los recibos correspondientes al año anterior o certificado de bases de cuotas de la seguridad social y el recibo de enero del año siguiente pagado con el nuevo importe.

Los justificantes se deben presentar todos los años en los que a la empresa le corresponda el reintegro de los importes del CESS.

3.5 ¿Qué necesito para solicitarlo?

- Original y copia del DNI.
- Certificado de empresa de los últimos 12 meses anteriores a la baja, donde figuren las bases de cotización por contingencias comunes correspondientes a esos 12 meses.
- Rellenar el modelo TA 0040.

3.6 ¿Dónde lo presento?

En la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda. Para conocer la oficina más cercana puedes acceder a la página Web: www.seg-social.es > Información útil > Direcciones y teléfonos > Oficinas de la Seguridad Social.

El horario habitual de atención presencial es de lunes a viernes de 9 a 14 h.

3.7 ¿Por qué cantidad debo solicitarlo?

En la solicitud del CESS debes solicitar:

- **Cotizar por la base de cotización máxima**, siempre que hayas cotizado por ella, el menos durante 24 meses consecutivos o no, en los últimos cinco años
- **Que tu base de cotización se actualice automáticamente** todos los años de vigencia del CESS

Ambas actuaciones permitirán que la pensión de jubilación sea la misma que si hubieras permanecido en activo.

3.8 ¿Qué plazo tengo para solicitar el CESS?

Tienes que solicitarlo **dentro de los 90 días siguientes a la fecha de la baja** para que tenga efectos desde el día siguiente del pase a situación de suspensión (PSI).

Si se pasa el plazo de los 90 días, el alta en el Convenio Especial sería la de la fecha de presentación.

En cualquier caso, la solicitud de Convenio Especial ha de presentarse antes de transcurrido un año desde el inicio de la suspensión, puesto que la Seguridad Social no lo admitirá pasado dicho plazo.

4. ACCESO A LA JUBILACIÓN.

Se **aplicará la ley vigente en el momento de la jubilación**, incluyendo las posibles modificaciones que pueda sufrir esta ley desde la fecha de suspensión hasta la fecha de jubilación, igual que si estuvieras en activo.

4.1 ¿Qué necesito para solicitar la pensión de jubilación?

Previamente a la solicitud debes solicitar la baja del Convenio Especial de la Seguridad Social y al solicitar la jubilación, entre otros datos, debes solicitar el ingreso en cuenta de la pensión.

Para solicitar la pensión de jubilación se requiere:

- Boletines de pago del CESS de los últimos 6 meses.
- Solicitud de baja del CESS
- Fotocopia DNI
- Libro de Familia
- Datos bancarios para domiciliar el pago

4.2 ¿Dónde presento la solicitud?

La solicitud y documentación necesaria deberá presentarse en cualquiera de los centros de atención e información del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

<http://www.seg-social.es/Oficina> de la Seguridad Social.

4.3 ¿Cuál es la edad de jubilación ordinaria?

Según la legislación actual, a partir de 1-1-2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas en los últimos 25 años de su vida laboral, requiriendo haber cumplido la edad de 67 años o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere el párrafo anterior se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

AÑO	EDAD DE JUBILACIÓN ORDINARIA
2019	65 años y 8 meses, o a partir de 65 si se tienen 36 años y 9 meses de cotización.
2020	65 años y 10 meses, o a partir de 65 si se tienen 37 años de cotización.
2021	66 años, o a partir de 65 si se tienen 37 años y 3 meses de cotización.
2022	66 años y 2 meses, o a partir de 65 si se tienen 37 años y 6 meses de cotización.
2023	66 años y 4 meses, o a partir de 65 si se tienen 37 años y 9 meses de cotización.
2024	66 años y 6 meses, o a partir de 65 si se tienen 38 años de cotización.
2025	66 años y 8 meses, o a partir de 65 si se tienen 38 años y 3 meses de cotización.
2026	66 años y 10 meses, o a partir de 65 si se tienen 38 años y 3 meses de cotización.
2027	67 años, o a partir de 65 si se tienen 38 años y 6 meses de cotización.

4.4 ¿Cuál es la cuantía de la pensión de jubilación ordinaria?

La que corresponda calculando la base reguladora, dependiendo de los años cotizados.

Para el 2019 son necesarios 22 años cotizados. El proceso finalizará en el año 2022 con 25 años cotizados, en el que la base reguladora será **el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses** inmediatamente anteriores al del mes del hecho causante.

En este cálculo las 24 bases de cotización inmediatamente anterior al mes del hecho causante se computarán en su valor nominal. Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del IPC.

4.5 ¿Cuáles son los requisitos para acceder a la jubilación anticipada voluntaria?

- Encontrarse de alta o situación asimilada al alta.
- Se podrá anticipar la edad de jubilación si se acredita al menos 35 años cotizados.
- Tener una edad inferior como máximo de 2 años a la edad de jubilación ordinaria.
- Para poder anticipar la jubilación a los 63 años debe cumplirse los requisitos de jubilación ordinaria a los 65 años.

4.6 ¿Cuál es la cuantía de la pensión de jubilación anticipada voluntaria?

Se determina la base reguladora de la misma forma que para la jubilación ordinaria y, a esa

cuantía, se le aplica los coeficientes reductores por cada trimestre o fracción que, en el momento del hecho causante, le falte a la persona trabajadora para cumplir la edad de acceso a la jubilación ordinaria.

La cantidad resultante no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir la pensión máxima en cada momento en un 0'5 % por cada trimestre anticipado.

En el caso del acceso a la jubilación anticipada voluntaria la empresa continuará abonando la renta del 68 % del salario regulador hasta la edad de 65 años.

5. PLAN DE PENSIONES.

5.1 Aportaciones del promotor y el partícipe al Plan de Pensiones.

La empresa realizará las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones en los porcentajes que cada empleado tenga reconocidos y en función de las retribuciones fijas establecidas **en el momento de la baja**. Dichas aportaciones se reconocen hasta el cumplimiento de los 65 años. En este caso el empleado debe seguir realizando sus aportaciones obligatorias al plan.

También está la opción de que el promotor (la empresa) te abone en nómina, un importe mensual equivalente de la aportación que le corresponde, para ello debes marcar la casilla correspondiente en la solicitud de adhesión al PSI y en este caso el empleado no tendría obligación de realizar su aportación correspondiente al Plan.

Tanto si se elige una u otra opción, una vez elegida ya no se podría cambiar.

En el caso de una Incapacidad Permanente Total o jubilación anticipada dejaría de percibirse, dicha cantidad.

5.2 ¿Cuándo podré disponer del importe reconocido como derechos consolidados una vez adscrito al programa?

Solo cuando se acceda a una jubilación, una incapacidad total o una enfermedad grave.

5.3 ¿Qué fiscalidad tiene el rescate del plan de pensiones?

Como Renta Regular. Solo tiene una reducción fiscal las aportaciones realizadas antes del 31/12/2006 y siempre dentro de los 2 años siguientes al acaecimiento de la contingencia.

6. ATAM.

6.1 ¿Puedo seguir siendo socio de ATAM al adherirme al PSI?

Si, aquellos empleados que deseen continuar en ATAM deberán rellenar una solicitud para realizar el cargo de la cuota (10,50€) a una cuenta bancaria y la empresa seguirá mientras este de alta cotizando también hasta los 65 años.

7. SEGURO COLECTIVO DE RIESGO

7.1 ¿Cuál es la cobertura que protege el seguro colectivo de riesgo?

La persona trabajadora que se adhiera al PSI se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 65 años con cuotas a cargo de la empresa, estuviera o no adherido al Plan de Pensiones

El seguro colectivo de riesgo cubrirá las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta o gran invalidez. El empleado mantiene, durante la vigencia del seguro, el capital asegurado que tenía en el momento del inicio de la suspensión, es decir, cuatro anualidades de los conceptos fijos acreditados en ese momento. Este capital asegurado no es revisable. **En ambos casos cesa la suspensión** del contrato de trabajo y, por tanto, **incompatible** con la renta comprometida del 68% en el PSI.

La invalidez permanente total para la profesión habitual no es una contingencia recogida en el seguro colectivo de riesgo, por ello y aunque cesa la suspensión del contrato de trabajo, **sí es compatible con la percepción de la renta del 68% comprometida en el PSI.**

8. SEGURO DE SUPERVIVENCIA (solo plantilla TdE)

Los empleados no adheridos al Plan de Pensiones que estuvieran de alta en el seguro colectivo de riesgo antes del 01/07/1992 y por tanto dispongan del derecho al Seguro de Supervivencia se mantendrán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto no perciban esa prestación.

La cantidad por percibir en concepto de prestación de supervivencia será la de dos anualidades más 8.200 euros. Se tomará como referencia para el cálculo de las 2 anualidades los conceptos fijos en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

En cualquier caso, la prestación de supervivencia se garantiza manteniéndose de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta que se produzca su percepción.

9. PLAN DE ACCIONES

9.1 ¿Qué Tratamiento tendrá el Plan de Acciones respecto de los empleados que se adscriban al Programa de Suspensión Voluntaria del Contrato de Trabajo?

Con respecto a los empleados participantes en el Plan de Acciones 2019 y que inicien suspensión a través del PSI:

- Se interrumpirá la compra de acciones, ya que la suspensión tendría inicio durante el período de compra.
- No se entregarán acciones adicionales en la fecha de consolidación marcada en el plan.
- En compensación, se abonará, mediante nómina, un importe equivalente al valor de las acciones adicionales de las que se tenía expectativa de acuerdo con la cantidad de acciones adquiridas hasta el momento de inicio de la suspensión. El valor considerado será el del precio de cierre de las acciones el último día hábil bursátil del mes anterior al último día cotizado (de alta) en la empresa.

9.2 ¿Eso quiere decir que venden las acciones que he adquirido hasta el momento?

No, las acciones adquiridas son propiedad del empleado y sólo las puede vender él. Lo que se hace es abonar una compensación equivalente a las acciones adicionales que el empleado finalmente no recibirá en la fecha de consolidación.

9.3 ¿Puedo trasladar las acciones a otra cuenta de valores?

SI

9.4 ¿Los empleados que suspendan su relación laboral pueden vender las acciones que tuvieran hasta ese momento?

SI

10. VARIOS

¿Tendré acceso al Portal Senior?

SI, y es recomendable darse de alta para tener acceso a la información, como a los distintos autoservicios (Nominas, Certificados de IRPF, etc.).

Teléfonos y webs de interés

Para consultas sobre el PSI, es conveniente ponerse en contacto con los delegados y delegadas de tu provincia:

<http://www2.fsc.ccoo.es/webfsctelefonica/menu.do?Conocenos:Textos de Conocenos:96034>

Portal Senior de Telefónica:

<https://portalsenior.telefonica.es/>

Portal de Gesnext:

<http://cess.gesnext.com>

Oficinas de la Seguridad Social:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/OficinaSeguridadSocial>

Autocálculo de la pensión de jubilación:

<https://w6.seg-social.es/autocalculo/>

Contacto con Gesnext

a) Correo Electrónico: rrhh.cess@gesnext.com

b) Fax: al número 91 181 42 33

c) Correo ordinario, a la siguiente dirección: GESNEXT: Ref. Convenios Especiales, Apartado 3400, Madrid 28080.

d) Web: <http://cess.gesnext.com>