ANEXO XI Programa voluntario suspensión individual de la relación laboral y bajas incentivadas 2021 - 2022

A.- PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL 2021 - 2022

En el ámbito de las tres Empresas que suscriben este II Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica (TdE, TME y TSOL), las partes en el mismo han decidido promover un Plan de medidas para la suspensión individual de la relación laboral para 2022, bajo los principios de voluntariedad, no discriminación y responsabilidad social.

En dicho Plan, basado en el mutuo acuerdo de Empresa y la persona trabajadora, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con el empleado y a su vez promuevan en las personas trabajadoras de mayor edad la conciliación de la vida laboral y personal.

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

a) Vigencia

El programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral tendrá su vigencia únicamente desde la firma del presente Acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2022.

b) Requisitos

Podrán acogerse a este programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto Suspensivo Individual (PSI) todas las personas trabajadoras en activo en fecha 1 de enero de 2021, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja, que hayan nacido en 1967 o años anteriores. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitar su adhesión hasta el próximo 20 de enero de 2022.

La Empresa podrá condicionar y/o denegar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando la persona trabajadora, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución de la persona trabajadora afectada y a las dificultades de

reorganización del área afectada. En este sentido, la aceptación de la solicitud vendrá condicionada por los criterios que se determinan a continuación, siempre teniendo en cuenta la adscripción organizativa de la persona trabajadora a 1 de noviembre de 2021:

a. Serán aceptadas todas las solicitudes de aquellas personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de fuera de convenio y que ocupen las posiciones de Gerencia, Jefatura o Coordinación.

2. En el caso de las áreas (Direcciones/Gerencias/Jefatura) indicadas expresamente en el ANEXO A de este documento se aceptarán hasta un máximo de un 38% de las adhesiones sobre la plantilla que cumpla los requisitos de adhesión y que estuvieran adscritas a 1 de noviembre de 2021 a estas áreas, una vez detraídos los puestos afectados de Gerencia, Jefatura y Coordinación.
3. Para el resto de áreas, serán aceptadas hasta un máximo del 75% de las adhesiones sobre la plantilla que cumpla los requisitos de adhesión y que estuvieran adscritos a 1 de noviembre de 2021 a estas áreas, una vez detraídos los puestos afectados de Gerencia, Jefatura y Coordinación.

   En el caso de que el número de peticiones excediera a las determinadas por los porcentajes indicados para cada área, tendrán prioridad las personas nacidas en 1967, en caso de que el número de adhesiones de personas nacidas en el 1967 sea superior al número de adhesiones posibles, tendrán prioridad, las personas con mayor antigüedad en la empresa a efectos indemnizatorios. Posteriormente, se analizarán el resto de las peticiones de personas nacidas antes de 1967, y a todas estas personas se les aplicará igualmente el criterio de mayor antigüedad a efectos indemnizatorios.

   La resolución de las solicitudes finalmente aceptadas se comunicará antes del día 26 de enero de 2022.

   Respecto a la fecha de inicio de suspensión de la relación laboral, se entenderá como último día trabajado el 31 de enero de 2022, iniciando por tanto la suspensión de la relación laboral el 1 de febrero de 2022.

   Estas fechas podrán ser modificadas por la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, no excediendo el 31 de diciembre de 2022 y, excepcionalmente, sólo por necesidades empresariales, podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la suspensión.

c) Asistencia Sanitaria

A todas las personas trabajadoras que se acojan al presente programa mediante la suscripción del correspondiente PSI y mientras tengan suspendida la relación laboral, tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES (cuadro médico y servicio dental franquiciado), la Empresa asumirá el 100% del coste de la misma.

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos de la persona trabajadora que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social.

d) Salario regulador

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en este punto, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja por la persona trabajadora, dividida por 12.

e) Condiciones económicas

En el caso de las personas trabajadoras nacidas en 1967, se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

En el caso de las personas trabajadoras nacidas en el año 1966 y anteriores, se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 65% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Las personas trabajadoras que así lo deseen, podrán solicitar en el momento de la adhesión y cuando no puedan acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años, la cantidad o el monto total de la renta comprometida hasta los 65 años, dividida en 24 mensualidades más, hasta que cumplan los 67 años, siendo ésta la única fórmula alternativa de reparto considerada.

Asimismo, se reintegrará a las personas trabajadoras el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.

La persona trabajadora se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 65 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, las personas trabajadoras de Telefónica de España, ingresadas antes del 01-07-1992, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

Igualmente, hasta que cumpla 65 años, Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que la persona trabajadora permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo la propia persona trabajadora el pago de su cuota de socio correspondiente.

Para aquellas personas trabajadoras de Telefónica de España que se adhieran al Plan de Suspensión Individual de la Relación Laboral y no hubieran solicitado en cualquiera de los períodos establecidos durante la vigencia del anterior CEV la compensación de su expectativa de percepción del Premio de Servicios Prestados se procederá a la

liquidación de dicha expectativa de derecho en el momento del inicio de la suspensión de la relación laboral de acuerdo a la siguiente proporcionalidad:

– Para los que tengan menos de 25 años de servicio, en el momento de inicio de la suspensión de la relación laboral, una veinticincoava parte por cada año de servicio de tres mensualidades.

– Para los que hayan percibido la mitad del premio y tengan más de 25 años de servicio, en el momento de inicio de la suspensión de la relación laboral, percibirán una quinceava parte de tres mensualidades por cada año transcurrido desde la percepción del anterior premio.

En ambos casos se prorratearán los periodos inferiores al año y con el percibo de dichas cantidades, se considerarán liquidadas las expectativas generadas.

La Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

Por su parte, la persona trabajadora continuará realizando sus aportaciones obligatorias en los mismos términos que se indican en el párrafo anterior.

f) Otras obligaciones y derechos del empleado suspenso

○ Laspersonastrabajadorasqueseacojanaestamedida,secomprometenal no desarrollo de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, que suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

o Secomprometenasuscribirenelmomentodelafirmadelcorrespondiente PSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado e) antes mencionado.

o Laspersonastrabajadorasexpresamenterenunciandurantelasuspensióna solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Telefónica.

g) Extinción del pacto de suspensión

o En caso de fallecimiento o Incapacidad Absoluta de la persona trabajadora con el contrato suspenso éste recibirá el mismo tratamiento que si de una persona trabajadora en activo se tratase.

Extinción del pacto de suspensión

El Pacto Suspensivo Individual, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

o Porreunirlosrequisitoslegalesnecesariosparaaccederalajubilaciónordinaria.En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual (PSI).

o PordesistimientodelapersonatrabajadoraodelaEmpresadelPSIenlostérminos previsto en este Anexo y efectiva reincorporación de aquél a la Empresa.

o PormutuoacuerdoentreEmpresaylapersonatrabajadora.
o Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones

contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo.

o Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva.

o Por incumplimiento de la persona trabajadora de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo.

o Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento de la persona trabajadora.

- Por acceso a la jubilación anticipada o declaración de Incapacidad Total para la profesión habitual, en ambos casos se mantendrá el abono hasta los 65 años de una renta equivalente a la comprometida en el apartado e).

h) Reingreso

La persona trabajadora tendrá la opción de reincorporarse a la Empresa transcurridos tres años desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el Pacto se prorrogará de tres años en tres años hasta que se dé algunas de las causas de terminación del Pacto previstas en el apartado g) anterior.

La persona trabajadora suspendida en base al PSI no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional o, en su defecto, en otro Grupo Profesional. En el caso que se inste la solicitud de reincorporación en la Empresa por parte de la persona trabajadora, y por tanto se quiera extinguir el PSI, se mantendrán las condiciones de dicho Pacto hasta que se produzca la efectiva reincorporación. En este caso de efectiva reincorporación, no podrá considerarse que la persona trabajadora mantiene ningún tipo de derechos adquiridos respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, no computándose tampoco el tiempo de suspensión como de antigüedad a ninguno de los efectos legal o convencionalmente previstos.

Si la reincorporación se produce a instancia de la Empresa, aquélla se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa y en las condiciones que contemple el PSI.

i) Comisión de seguimiento

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este Plan, se constituirá una Comisión compuesta por dos representantes por cada sindicato firmante del presente documento y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión, se reunirá con una periodicidad anual y de forma extraordinaria en aquellas circunstancias que así pudieran requerirlo.

j) Vicisitudes

A lo pactado en el presente Plan se le aplicará lo dispuesto en el art. 4 del CEV, de forma que la anulación por parte de la jurisdicción laboral de cualquiera de las previsiones esenciales de las cláusulas del PSI que represente un manifiesto desequilibrio contractual implicará la obligación de negociar de buena fe para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Lo anterior también será de aplicación cuando aquel desequilibrio sea fruto de una intervención del legislador que afecte sustancialmente a las previsiones del PSI.

ANEXO A

En la **D. ESTRATEGIA Y NEG VERTICALES & MAYORISTA:**

D. CHIEF DATA OFFICER TE *(completa)*
D. ESTRATEGIA *(completa)*
D. DESARROLLO NUEVOS NEGOCIOS *(completa)* **D. E-HEALTH** *(completa)*
D. COORDINACION E-VERTICALS *(completa)*
D. MAYORISTA *(completa)*

D. SEGURIDAD *(completa)*
En la **D. PROCESOS TRANSVERSALES Y SIMPLIFICACION:**

SIMPLIFICACION Y ROBOTIZACION *(completa)* En la **D. EMPRESAS:**

D. MARKETING DE PRODUCTO EMPRESAS *(completa)* En la **D. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA:**

D. VENTAS MEDIANA ALTO VALOR *(completa)*

D. VENTAS MEDIANA EMPRESA *(completa)*
D. PREVENTA Y PROVISION *(completa salvo D. PROVISION COMERCIAL EMPRESAS)* **D. VENTAS AGE** *(completa)*
D. VENTAS BANCA, SEGUROS, OCIO Y TURISMO *(completa)*
D. VENTAS INDUSTRIA, SERVICIOS Y RETAIL *(completa)*

En la **D. MARKETING Y COMERCIAL GP:**
D. CANALES ON LINE *(completa)*
D. MARKETING DE PRODUCTO *(completa)*

En la **D. OPERACIONES, RED Y TI:**
D. DESARR. SERV. Y SIST. GRAN PUBLICO *(completa)* **D. DESARROLLO SERV. Y SIST. EMPRESAS** *(completa)* En la **D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO DE RED:**

G. Innovación *(completa)*
G. Estrategia y Gest Red *(completa)*

D. ACC. FIJO, INMOB. Y EQUIP. CLIENTE *(completa salvo G.Despliegue, G.Planta Ext. y J.Ofic.Tec. Diseño)* D. ACCESO MOVIL *(completa)*
D. NUCLEO, PLATAFORMAS Y SISTEMAS DE RED *(completa)*
D. TRANSPORTE Y CONECTIVIDAD IP *(completa)*

D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO PLATAFORMA M+ *(completa)* **D. ESTRATEGIA Y DESARROLLO TI** *(completa)*
En la **D. OPERACIONES:**

D. TERRITORIOS EMPRESAS (T.ESTE) *(completa)* **D. OPERADORAS** *(completa)*
En la **D. POSVENTA:**

G. Mejora operativa: calidad y procesos *(completa)*

D. POSVENTA EMPRESAS, SECTORES Y CENTRO *(completa)* **D. TERRITORIAL CENTRO** *(completa)*
D. TERRITORIAL ESTE Y COORD. TERRITORIAL *(completa)* **D. TERRITORIAL NORTE** *(completa)*

D. TERRITORIAL SUR *(completa)*
D. DELEGADO CANARIAS *(completa)*

B.- PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS a) Requisitos

Podrán solicitar a lo largo de la vigencia del Convenio la baja incentivada todas aquellas personas trabajadoras en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2021, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años y menos de 55 años de edad, que no puedan acogerse al resto de los programas de este Plan.

Podrá denegarse la solicitud cuando las personas trabajadoras esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio.

b) Condiciones económicas

Se abonará una compensación económica equivalente de 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiendo por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que la persona trabajadora tenga acreditados en el momento de la baja.

El pago del total de la compensación podrá realizarse en tres fracciones iguales; la primera de ellas, en el momento de causar baja en la Empresa.

c) Incompatibilidades

La persona trabajadora que se acoja a esta baja se comprometerá a la no realización de cualquier tipo de actividad durante el tiempo previsto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

El pago de la segunda fracción, que se efectuará una vez transcurrido un año desde la baja y la tercera, que lo será a los dos años desde esa fecha, estarán condicionadas al cumplimiento por la persona trabajadora del compromiso de no competencia asumido por éste, quedando la Empresa, en caso de incumplimiento por parte de la persona trabajadora, liberada de hacer efectivos los pagos comprendidos en este

apartado que puedan estar pendientes y legitimada para reclamarlos en caso de que hubieran sido abonados con anterioridad.

A estos efectos, Telefónica, tan pronto tenga conocimiento de la participación del empleado en dichas actividades, le comunicará expresamente su intención de no realizar tales pagos y, en su caso, de reclamar las cantidades indebidamente pagadas.

Aquellas personas trabajadoras que se hallen vinculados por un pacto de no concurrencia de seis meses, podrán percibir el importe de la compensación expresada en el apartado b), bien en la forma descrita en los párrafos precedentes o bien en dos fracciones iguales, la primera a percibir en el momento de la baja y la segunda una vez transcurrido el citado período de seis meses.