PREGUNTAS Y RESPUESTAS ACERCA DEL PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE CONTRATO DE TRABAJO DURANTE EL AÑO 2022

RESUMEN

Según contempla el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores "el contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo de las partes".

El Programa de Suspensión Individual (PSI) conlleva la suscripción de un pacto entre las partes que supone:

Por parte del trabajador:

- - La suspensión de la obligación de trabajar.
- - El mantenimiento de la buena fe contractual. Por parte de la empresa:

- - El pago de una contraprestación económica
- - El reintegro al trabajador del coste de la Seguridad Social en las condiciones pactadas.
- - Mantenimiento de determinados beneficios sociales en las condiciones pactadas.

La duración del período de suspensión y las condiciones de reingreso vienen reguladas por el pacto.

Esta situación de suspensión puede prolongarse hasta el acceso a la jubilación por parte del trabajador.

¿Se extingue mi contrato de trabajo?

A diferencia del ERE, no se trata de una extinción del contrato de trabajo, sino de una suspensión. El contrato continúa vigente, aunque la obligación de trabajar se suspende de manera temporal.

¿Qué es una suspensión del contrato?

Es una situación en la que empresa y persona trabajadora acuerdan suspender las principales obligaciones del contrato, es decir, de trabajar por parte del trabajador, y de remunerar el trabajo por parte de la empresa. Sin embargo, los demás aspectos del contrato continúan vigentes

PRINCIPIOS.

Este programa de suspensiones se crea bajo los principios de:

VOLUNTARIEDAD: La adhesión por parte del trabajador es voluntaria.
NO DISCRIMINACION

RESPONSABILIDAD SOCIAL: El coste del programa será asumido íntegramente por Telefónica, sin intervenir otras instituciones públicas.

VIGENCIA DEL PROGRAMA

El Programa de Suspensión Individual (PSI) tiene vigencia únicamente hasta 31/12/2022

REQUISITOS DE ACCESO AL PROGRAMA ¿Qué requisitos he de cumplir para poder acceder al programa?

1. 1) Persona trabajadora **fija en activo a 01/01/2021**
2. 2) Mínimo de **15 años de antigüedad** a la fecha del inicio de la suspensión
3. 3) **Edad:** Persona trabajadoras nacidas en 1967 y años anteriores.

SOLICITUDES DE ADHESIÓN

¿Qué plazo de entrega de la solicitud tengo?

El plazo para la presentación de solicitudes de adhesión para todas las personas trabajadoras que cumplan los anteriores requisitos es hasta el **20/01/2022** inclusive, con independencia de su año de nacimiento.

Durante este período, las personas interesadas podrán solicitar cita de información y presentar su solicitud de adhesión por las vías que se habiliten al efecto.

¿Dónde consigo la solicitud?

La solicitud se podrá cursar a través del formulario habilitado al efecto en el apartado de "Personas" de la Intranet hasta el día 20 de enero de 2022.

Se recibirá confirmación por correo electrónico de su presentación.

¿Pueden rechazarme la solicitud?

La empresa puede condicionar la suspensión en función de la actividad estratégica de la persona trabajadora, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución y a las dificultades de reorganización del área.

No obstante, la admisión definitiva de la solicitud queda condicionada a la resolución final a realizar una vez recibidas todas las solicitudes y aplicados los porcentajes y criterios establecidos para determinar el número de bajas finalmente admitidas

¿Si entrego la solicitud, puedo anularla posteriormente?

La tramitación de la solicitud es vinculante y supone el compromiso de la persona trabajadora a iniciar la suspensión, no pudiendo ser anulada una vez entregada.

¿Cuándo conoceré si mi solicitud es finalmente admitida?

En este caso y en función del establecimiento de cupos máximos de adhesión en función del área a la que estén adscritas las personas trabajadoras, la confirmación de la adhesión al programa se conocerá entre el 20 y el 26 de enero de 2021, una vez recogidas y analizadas el total de solicitudes presentadas y tras aplicar los criterios establecidos.

¿Cuáles son los criterios establecidos para aceptar finalmente las solicitudes presentadas?

Se tendrá como referencia la situación de plantilla a 1 de noviembre a los efectos de la referencia de adscripción organizativa de las personas trabajadoras.

- 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.
- En el caso de las áreas (Direcciones/Gerencias/Jefatura) indicadas expresamente en el ANEXO A incluido en el texto del Anexo XI de la prórroga para del II CEV 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 en cada una de estas áreas, una vez detraídos los puestos afectados de Gerencia, Jefatura y Coordinación.
- Para el resto de las 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, JefaturayCoordinación. Dichoporcentajeseaplicaráparalatotalidaddelaplantillaobjetivo del plan en esa tipología de áreas, es decir en términos globales, más allá de la situación en cada una de las Direcciones. Adicionalmente se habilita a la Comisión de Seguimiento del PSI para poder revisar el porcentaje máximo de adhesiones si hubiera un número mayor de solicitudes de adhesión en términos absolutos de este colectivo.

  En el caso de que el número de peticiones excediera a las determinadas por los porcentajes indicados para cada área, la prioridad la tendrán 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 del 1967, y a todas estas personas se les aplicará igualmente el criterio de mayor antigüedad a efectos indemnizatorios. Por tanto, no habrá diferenciación entre personas nacidas en el 1966, 1965 y sucesivos, y será la antigüedad la que determine el orden de preferencia en todas esas edades.

  ¿Si estoy de baja médica (IT), puedo presentar la solicitud cuando tenga el alta médica, a pesar de que se haya pasado el plazo?

  No, todas las personas trabajadoras han de tramitar su solicitud en el plazo estipulado, a pesar de que en el período de entrega de solicitudes tengan la relación laboral suspendida (baja médica, permiso sin sueldo, etc...)

FECHA DE INICIO DE LA SUSPENSIÓN

¿En qué fecha se inicia la suspensión?

El inicio de la suspensión de la relación laboral será **el 1/02/2022, siendo el 31/01/2022 el último día trabajado.**

¿Puedo iniciar la suspensión estando en situación de IT?

No. Para que una persona pueda iniciar la suspensión según el Plan, no puede estar en situación de IT por lo que será necesario esperar a que se produzca el alta médica para poder iniciar la suspensión, siempre que ésta se produzca dentro del período de vigencia del plan.

¿Se me abonará un finiquito?

Sí, el finiquito se abonará mediante la nómina regular en el mes de inicio de la suspensión o el mes siguiente a lo sumo.

¿Cuáles son los conceptos que integran el finiquito?

La nómina del finiquito integra:

- - Los días de servicio del mes que se cause baja,
- - La parte proporcional de la paga extraordinaria de Julio o Diciembre, según el semestre de

  inicio de la suspensión.

- - La parte proporcional de la paga de beneficios.
- - Parte proporcional del Premio por Servicios Prestados para aquellas personas trabajadoras

  que no lo hubieran liquidado en el anterior CEV. (Ver apartado Premio por Servicios Prestados)

  Si me quedan devengos pendientes de percibir que no han entrado en finiquito ¿los cobraré?

  Sí. Los devengos pendientes se abonarán a través de nóminas posteriores aunque ya se haya percibido el finiquito.

  ¿Se me abonarán en el finiquito las vacaciones no disfrutadas?

  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 la persona trabajadora pertenece lo acredite.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

¿Tengo derecho a prestación por desempleo?

No, al no producirse una extinción del contrato, ni ser la suspensión resultado de un ERE suspensivo.

PERÍODO DE EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN ¿Cuánto tiempo durará la suspensión?

A través de este programa, las personas que cumplan los requisitos exigidos podrán suspender su contrato de trabajo por un periodo inicial de tres años.

Una vez transcurrido este período, de no mediar denuncia expresa por ninguna de las partes, la suspensión se prorrogará automáticamente por tres años adicionales.

La suspensión se podrá prorrogar de manera trianual hasta su extinción.

¿Cuándo se extingue la suspensión?

La suspensión se extinguirá:

- - Por acceso a la jubilación ordinaria.
- - Por desistimiento del trabajador o de la empresa y el consiguiente reingreso.
- - Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador
- - Por incumplimiento del trabajador del pacto de no concurrencia.
- - Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente

  contemplados como causa extintiva.

- - Por incumplimiento del trabajador de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o

  ayudas públicas.

- - Por Incapacidad Permanente absoluta o fallecimiento del trabajador.
- - Por Jubilación anticipada o Incapacidad Total para la Profesión Habitual

  Los anteriores motivos de extinción de la suspensión, ¿implican el fin del cobro de la renta?

  Sí, salvo en el caso de Jubilación Anticipada anterior a los 65 años o Incapacidad Total para la Profesión Habitual, en cuyo caso se continuará abonando una renta equivalente a la de suspensión hasta el cumplimiento de los 65 años o hasta que concurra algún otro motivo de extinción.

  En estos casos, no se continuará realizando la aportación del Promotor al Plan de Pensiones ni se continuará abonando el importe equivalente en caso de que la persona trabajadora hubiera optado por su cobro en metálico.

¿Qué quiere decir que se pueda "extinguir el contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva".?

Un contrato de trabajo que no se ha extinguido, continúa siendo susceptible legalmente de extinguirse según los motivos descritos en la norma legal, a pesar de estar suspendido.

Sin embargo, la legislación exigiría a la empresa realizar los trámites necesarios para un despido colectivo en caso de que la empresa quisiera extinguir los contratos suspendidos a través de despido.

¿La solicitud de la pensión de Jubilación Anticipada supone incumplir la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas públicas?

No, en este caso el motivo de extinción no es el incumplimiento esta renuncia expresa, sino el acceso a la jubilación anticipada, en cuyo caso existe compromiso expreso por parte de la empresa de abonar una renta equivalente a la de suspensión hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

¿Puedo reincorporarme a la empresa en algún momento?

La reincorporación puede producirse a instancia de la persona o a instancia de la empresa:

- **- A instancia de la persona:** La persona trabajadora puede solicitar la reincorporación en la empresa siempre que lo haga antes de un mes de la fecha de expiración de la suspensión inicial o de sus posteriores prórrogas.

  En este caso la persona trabajadora no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando únicamente un derecho preferente de acceso a vacantes que se produzcan en su grupo profesional o, en ausencia de éste, otro Grupo Profesional ofrecido por la empresa. Por tanto, hasta el momento en que se genere tal vacante, el contrato de trabajo seguirá en suspenso, manteniendo las condiciones del programa de suspensión.

- **- A instancia de la empresa**: Si la reincorporación se produce a solicitud de **la empresa**, la persona trabajadora tendrá derecho de retorno a la misma ocupación, unidad, centro de trabajo, localidad y en las mismas condiciones salariales, de trabajo, económicas, de Seguridad Social y de beneficios sociales que disfrutaba en el momento de la suscripción del presente Pacto. Asimismo, sus retribuciones se actualizarán con los incrementos que le hubieren correspondido de haberse mantenido activo en la Empresa.

  En el supuesto en el que la Empresa no cumpliere este compromiso, la persona trabajadora podrá optar por reincorporarse en los términos propuestos por la Empresa o acogerse a la extinción del contrato de trabajo de mutuo acuerdo. En este segundo caso, la Empresa se compromete expresamente a reconocer los importes que hubieran correspondido a la persona trabajadora hasta el cumplimiento de los 65 años, en los términos y condiciones establecidos en el Pacto de Suspensión. Adicionalmente, la Empresa continuará reintegrando las cuantías necesarias para la suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social así como el resto de beneficios sociales establecidos en el Pacto de Suspensión.

¿Qué ocurre si, en la reincorporación a instancia de la empresa, no me respetan las condiciones recogidas en el programa?

En ese caso la persona trabajadora tiene la opción de reincorporarse en las condiciones ofrecidas por la empresa o bien extinguir la relación laboral por mutuo acuerdo entre las partes, quedando la empresa obligada al cumplimiento de las obligaciones contraídas en el pacto de suspensión.

¿Pueden despedirme estando en situación de suspensión?

Un contrato de trabajo que no se ha extinguido, continúa siendo susceptible legalmente de extinguirse según los motivos descritos en la norma legal, a pesar de estar suspendido. En este sentido la legislación no entiende la situación de suspensión como una protección frente a un despido.

Al igual que si la persona trabajadora permaneciera en situación de activo, la empresa puede efectuar despido individual, si bien gran parte de los motivos de despido no son aplicables en la medida en la que la persona trabajadora no tiene obligación de trabajar (faltas de asistencia, puntualidad, disminución de rendimiento, etc...)

Sin embargo, la empresa puede efectuar despido en caso de poder demostrar que la buena fe contractual vigente se haya visto transgredida por parte de la persona (uso de información de la empresa para otros fines, apropiación de bienes de la empresa, etc...)

¿Serán de aplicación al colectivo PSI las garantías de empleo que se firmen en los sucesivos convenios colectivos?

Serán de aplicación al conjunto de trabajadores que se acojan al PSI las garantías de empleo que estén acordadas o puedan acordarse en el seno de la negociación colectiva para el personal en activo de la compañía, por lo que las personas trabajadoras que se acojan al PSI no podrán verse afectados por un despido colectivo si este llegara a plantearse en el futuro, o individual en los supuestos del artículo 52 c) del ET.

¿Puedo trabajar durante el período de suspensión?

Sí, siempre y cuando la actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, no suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

En caso de iniciar una actividad, la persona trabajadora debe comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social para la modificación ó suspensión del Convenio Especial *(para más información acerca del Convenio Especial, ver sección "Seguridad Social")*

Si como resultado de la extinción de un nuevo contrato posterior a la suspensión, tengo derecho a prestación por desempleo ¿puedo solicitarla?

Se pueden solicitar derechos de prestación por desempleo derivados de relaciones laborales distintas a las de Telefónica.

ASPECTOS RELATIVOS A LA RENTA

¿Qué renta percibiré?

La empresa abonará, para los nacidos en 1967, una renta equivalente al 68% del Salario Regulador acreditado en el momento del inicio de la suspensión hasta el cumplimiento de los 65 años. En el caso de los nacidos en 1966 y años anteriores la renta será de un 65% del Salario Regulador acreditado en el momento del inicio de la suspensión hasta el cumplimiento de los 65 años.

No obstante y para aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten en el momento de su adhesión, cuando no puedan acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años, podrán optar por repartir el montante total que les correspondería percibir hasta los 65 años en dos años más, es decir, hasta los 67 años. *Ejemplo: persona trabajadora a la que le resten 120 meses hasta los 65 y tuviera una renta reconocida de 3000€ mensuales, podrá optar por repartir la cuantía total (120 x 3000 = 360.000€) en 24 meses adicionales. (360.000€/ 144 meses= 2500€/mes hasta los 67 años)*

Adicionalmente, las personas trabajadoras partícipes en el plan de pensiones que así lo soliciten, percibirán en metálico incluido en la nómina el importe equivalente a la aportación del promotor al plan de pensiones hasta los 65 años, en lugar de la aportación directa del promotor al plan recogida en el Pacto de Suspensión Individual.

¿Qué es el Salario Regulador?
Es el sumatorio de los **conceptos fijos** reconocidos en el momento del inicio de la suspensión.

Los conceptos fijos son:

- Sueldo Base.
- Salario Desempeño Puesto.
- Retribución por tiempo.
- Gratificación por cargo o función.
- Complemento Personal
- Plus de residencia.
- Complemento de encuadramiento.
- Otros Conceptos (N.R)
- Otros conceptos fijos: compensación ITP y Seguro de Sueldo 1968, etc.

En el Salario Regulador, a los exclusivos efectos de cálculo de la renta, se incluirán los bienios y saltos de categoría que se produzcan hasta el 31 de diciembre de 2022 incluido.

No se incluye en el Salario Regulador la ayuda escolar, por cuanto se trata de un concepto extrasalarial.

Estando con jornada reducida, ¿cómo se calcula la renta mensual?

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.

¿Se actualizará la renta anualmente?

No, la renta es no actualizable.

¿Cómo se me abonará la renta?

Mediante nómina mensual en 12 pagas al año en las fechas habituales de pago. La renta se liquidará por días, de manera que, en el mes de la baja, se retribuirán tantos días como se esté en situación de suspensión al 68% o 65% (en función de año de nacimiento), y en el mes en que se cumplan los 65 ò 67 años (en el caso de haber optado por esta fórmula de reparto), se abonarán de igual forma, los días hasta el cumplimiento de dicha edad.

¿Qué descuentos tendré?

De la renta mensual se detraerá

- - IRPF correspondiente a la renta
- - IRPF correspondiente a las retribuciones en especie (Seg. Colectivo, Oferta de persona trabajadoras ...)
- - Descuentos de Anticipos de 1 a 3 mensualidades pendientes anteriores al inicio de la suspensión.
- - Aportación del partícipe al Plan de Pensiones en caso de que se no se haya optado por la percepción mensual de importe equivalente a la aportación del promotor.
- - Cuota sindical

No se detraerán de la nómina descuentos de:

- - Seguridad Social
- - ATAM

¿Puedo pedir anticipos de la renta?

No es posible solicitar anticipos de la renta durante el período de suspensión, sin embargo, sí será posible efectuar el descuento, en la renta de suspensión, de anticipos solicitados antes del inicio de la suspensión.

PREMIO POR SERVICIOS PRESTADOS.

¿Se cobra la parte proporcional del Premio de Servicios Prestados?

Para las personas trabajadoras 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 con la siguiente proporcionalidad:

– Para los que tengan menos de 25 años de servicio, 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 y menos de 40, 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.

FISCALIDAD

¿Las rentas de suspensión se pueden considerar como Rentas del Trabajo a efectos fiscales?

Sí, no se altera su condición fiscal de Renta del Trabajo, al derivar del trabajo personal o de la relación laboral.

¿Cómo tributarán por el IRPF las rentas percibidas?

La renta estará sometida a tributación como **renta regular**, y la retención a cuenta por el IRPF como rendimiento del trabajo, según la normativa que resulte de aplicación en cada momento, será efectuada en el pago mensual.

¿Existe algún importe exento en las cantidades percibidas por las personas trabajadoras que se acojan al Programa de Suspensión?

No, ninguna parte de la renta es considerada indemnización, por lo que la totalidad de la renta percibida tributará como rentas del trabajo, a los tipos que corresponda en cada caso, siendo la empresa quién realice la retención pertinente.

¿Resulta de aplicación la reducción de las rentas irregulares a los importes que se perciban como consecuencia del Programa de Suspensión?

No, ya que esta renta no es derivada de una extinción de la relación laboral sino de una suspensión, por lo que no es aplicable la reducción del 30%.

Si se considera Renta del Trabajo ¿Podrá aplicarse la reducción general de 2.000€ por obtención de rendimientos del trabajo contemplada en la Ley de IRPF?

Sí, podrá aplicarse.

¿Qué tributación corresponderá al reintegro del Convenio Especial con la Seguridad Social?

El reintegro del Convenio Especial estará sujeto a tributación por el IRPF con carácter de renta regular, debiendo incluirse, por tanto, en la declaración de los ejercicios correspondientes.

En contrapartida, las cantidades que La persona trabajadora abona mensualmente a la Seguridad Social para el pago del Convenio Especial han de ser incluidas como importes deducibles en la declaración anual del IRPF, con lo que se neutralizaría el efecto fiscal del reintegro del Convenio por parte de la empresa.

¿Las retribuciones en especie tributarán al IRPF?

Sí, las retribuciones en especie tales como la cuota del Seguro Colectivo, Ofertas Comerciales, etc... continuarán tributando al IRPF como renta regular. De la misma manera que en situación de activo, los descuentos de IRPF correspondientes se efectuarán en el pago mensual.

SEGURIDAD SOCIAL

¿Causo baja en Seguridad Social?

La persona trabajadora causa baja en Seguridad Social en la fecha de inicio de la suspensión. Sin embargo, puede suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social para mantener sus cotizaciones.

¿Qué es el Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS)?

El Convenio Especial es un acuerdo que un particular suscribe voluntariamente 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) abonando a su cargo las cuotas que se le fijen. En definitiva, supone seguir de alta (o en situación asimilada al alta, según el tipo de Convenio Especial) en la Seguridad Social.

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

¿Cuáles son los requisitos que hay que cumplir para poder suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social?

¿Qué base de cotización tendré durante el Convenio Especial?

La base de cotización del Convenio Especial no guarda relación con la renta de suspensión sino con las bases de cotización anteriores a la suspensión:

- - Se puede optar por suscribir el Convenio Especial con la **base máxima de cotización** siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.
- - En caso de no cumplir el anterior requisito, la Seguridad Social asignará la media de bases de cotización de los 12 meses cotizados anteriores a la suspensión.

  ¿Cuál es la base máxima de cotización?

  Para 2022, según lo publicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la base máxima de cotización será de 4.139,40 euros, lo que supone un importe mensual de Convenio Especial de 1.101,16 euros.

  ¿Se puede actualizar la base?

Sí, el trabajador puede solicitar que su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumente en lo sucesivo la base máxima de cotización del Régimen General de Seguridad Social de que se trate, es decir, la posibilidad de revalorizaciones anuales automáticas, cumplimentando a estos efectos el apartado correspondiente del modelo oficial (TA- 0040).

- - Tener cubierto, en la fecha de solicitud del convenio especial, un período de mil ochenta días de cotización al Sistema de la Seguridad Social en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen de la Seguridad Social de que se trate.
- - Que no haya transcurrido más de un año desde la última baja en Seguridad Social.

Ello permite evitar la solicitud anual de revalorización de bases de cotización que en su momento debían realizar las personas trabajadoras que suscribieran el Convenio Especial, produciéndose automáticamente.

¿Tiene La persona trabajadora que suscribir el Convenio Especial y abonar las cuotas?

Las personas trabajadoras deberán formalizar un Convenio Especial con la Seguridad Social que les permita seguir cotizando durante el período de suspensión. A estos efectos, deberán presentar el modelo TA0040 en la Tesorería General de la Seguridad Social que le corresponda por domicilio.

Las cuotas serán satisfechas a la Seguridad Social por La persona trabajadora mediante domiciliación bancaria, y la Empresa reintegrará el importe que acrediten haber desembolsado hasta el cumplimiento de los 65 años, o hasta el cumplimiento de requisitos para acceder a la jubilación ordinaria.

¿Tendré algún descuento de Seguridad Social en el pago de la renta?

No, no se realizarán descuentos de Seguridad Social en la nómina, ya que el importe del Convenio Especial incluye tanto la cuota de la empresa como la del trabajador.

¿Durante cuánto tiempo reintegrará la Empresa el importe del Convenio Especial con la Seguridad Social y en qué cuantía?

La Empresa garantizará el reintegro del 100% del Convenio Especial de Seguridad Social hasta el cumplimiento de los 65 años, o bien hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda a cada persona trabajadora considerando la legislación aplicable.

¿Qué incidencia tendría no solicitar la firma del Convenio Especial con la Seguridad Social en el plazo de 90 días?

La fecha de efectos del Convenio es diferente en función de la fecha de solicitud:

a) Si la solicitud del convenio especial se hubiese presentado dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha de la baja, el convenio especial surtirá efectos desde el día de inicio de la suspensión.

b) Si la solicitud del convenio se hubiese presentado fuera del plazo señalado, el mismo surtirá efectos desde el día de la presentación de la solicitud de Convenio Especial.

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.

Si una persona que se acoge al Programa de suspensión individual tenía anteriormente otra actividad que desea continuar ejerciendo, ¿podría suscribir un Convenio Especial?

Siempre que se provenga de una situación de pluriempleo / pluriactividad y se cese en una de las dos actividades, la Seguridad Social contempla la posibilidad de suscribir un CESS que permita mantener la cotización de la actividad en la que se ha cesado.

Si estando con el contrato laboral suspendido y cotizando a través de Convenio Especial inicio un trabajo por cuenta ajena, ¿Qué ocurre con mi Convenio Especial?

Depende de la base de cotización del nuevo empleo:

- - Si a través de la nueva actividad se cotiza por la **base máxima**, el Convenio Especial se suspende, cesando La persona trabajadora en el pago de las cuotas.
- - Si a través de la nueva actividad se cotiza por una **base menor a la máxima**, es posible modificar el Convenio Especial para que únicamente cubra la diferencia entre la base de cotización de la nueva actividad y la base máxima, reduciéndose en este caso la cuota a abonar por La persona trabajadora.

En ambos casos, La persona trabajadora debe comunicarlo a la empresa para que ésta cese o modifique el importe del reintegro.

¿Si dejo de trabajar y vuelvo al Convenio Especial, la empresa me seguirá devolviendo las cuotas?

Sí, en este caso la empresa volvería a reintegrar las cuotas del Convenio Especial hasta el cumplimiento de los 65 años o edad de jubilación ordinaria.

¿Tengo obligación de comunicar a la empresa cualquier variación o extinción del Convenio Especial?

Sí, es obligación de la persona comunicar cualquier variación, suspensión o extinción del convenio especial.

Si quiero trabajar como Autónomo, ¿qué precauciones he de tener?

Antes de gestionar el alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos La persona trabajadora deberá asegurarse con la Tesorería General de la Seguridad Social de que éste es compatible con el Convenio Especial en vigor, ya que son regímenes diferentes.

En caso de que sean compatibles, la cotización del convenio especial se reducirá en el importe en que se cotice por el Régimen de Autónomos, de manera que la suma de las cotizaciones de los dos regímenes alcance la base máxima.

JUBILACIÓN

¿Qué ley de pensiones se me aplicará a la hora de jubilarme?

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.

¿A qué edad puedo jubilarme de manera ordinaria?

Según la legislación actual, la edad de *Jubilación Ordinaria* se situará entre los 65 y los 67 años en función del año en que solicite la jubilación y los años totales de cotización de la persona.

AÑO	EDAD DE JUBILACIÓN ORDINARIA
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.

Ejemplo 1: *Si una persona trabajadora cumple 65 años en febrero de 2026 pero le faltan 4 meses para cumplir los 38 años y 3 meses de cotización exigidos, podrá jubilarse en junio de 2026 cuando tenga cumplido el requisito de cotización.*

Ejemplo 2: *Si una persona trabajadora cumple 65 años en diciembre de 2024 pero le faltan 3 meses para cumplir los 38 años de cotización exigidos, podrá jubilarse en 2025 cuando cumpla 38 años y 3 meses, que es el período de cotización exigida en 2025.*

Esto quiere decir que en la mayoría de los casos se podría acceder a la jubilación ordinaria **a partir de los 65 años.**

Los **requisitos** para acceder a este tipo de jubilación son:

- - Tener un mínimo de 15 años cotizados.
- - Tener al menos dos años cotizados dentro de los 15 años anteriores a la solicitud de la

  jubilación. En este sentido el período de CESS se considera como cotizado.

  ¿Cuántos años me contemplarán para el cálculo de la Base Reguladora a la hora de jubilarme?

  A partir de 2022, el cálculo de la Base Reguladora será la media de los 25 años de cotización anteriores a la fecha de jubilación. Hasta entonces se aplicará el siguiente período transitorio.

Años de jubilación	Años computables
2016	19
2017	20
2018	21
2019	22
2020	23
2021	24
2022	25

¿Cuál es la pensión máxima en 2019?

La pensión máxima en 2022, según lo publicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, es de 2.819,10 euros brutos en 14 pagas anuales.

¿Puedo Jubilarme anticipadamente?

Se puede acceder a la modalidad de **Jubilación Anticipada Voluntaria**, la cual permite acceder a la pensión de jubilación hasta 2 años antes de la fecha de Jubilación Ordinaria, siempre que se cuente con al menos 35 años de cotización.

¿Qué otros requisitos necesito para jubilarme anticipadamente?

Para acceder a la Jubilación Anticipada Voluntaria no es necesario ningún requisito adicional aparte de acreditar 35 años de cotización, y que al menos 2 años estén comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de solicitar la jubilación (el período de Convenio Especial computa como cotizado). Es decir, no es necesario permanecer apuntado como demandante de empleo ni acreditar los motivos de la baja en la empresa.

¿Me podré jubilar anticipadamente con la pensión máxima?

No, a mi base reguladora le aplicarán coeficientes de reducción que la situarán siempre por debajo de la pensión máxima.

Existen dos motivos de aplicación de coeficiente de reducción:

1.- Años de cotización: A partir de 2027 se aplicará una reducción de la base reguladora del 0,18% por cada mes que falte por cotizar hasta los 37 años completos. Hasta entonces se aplicará la siguiente tabla transitoria:

Año de Jubilación	Años cotización requeridos para 100%	Coeficiente reductor por mes
2013 -2019	35,5	0,19%

2020 -2022	36	0,19%
2023 - 2026	36,5	0,19%
2027 en adelante	37	0,18%

Ejemplo: Si un persona trabajadora se jubila en 2022 y le faltan 7 meses para tener 36 años completos de cotización, el coeficiente de reducción por este motivo será de 0,19 x 7 = 1,33%. El porcentaje de base reguladora que le correspondería sería 100% - 1,33% = **98,66%**

2.- Adelanto de Jubilación: Se aplicará otro coeficiente de reducción de la Base Reguladora por cada mes o fracción que se anticipe la jubilación con respecto a la edad de Jubilación Ordinaria. Este coeficiente varía en función de los años totales de cotización que tenga La persona trabajadora:

	Periodo cotizado: Menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	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	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

NOTA IMPORTANTE: La pensión resultante no podrá ser superior a la pensión máxima, se verá disminuida, a partir de 2024 con una reducción sobre la pensión máxima en función de los meses de anticipación de la jubilación sobre la ordinaria y los años cotizados del solicitante. (La ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones**)**

¿Seguiré cobrando la renta de la empresa si me jubilo anticipadamente?

Sí, en caso de jubilación anticipada antes de los 65 años, se continuará percibiendo una renta equivalente a la renta de suspensión acordada hasta el cumplimiento de los 65 años. No percibirá, sin embargo, el importe equivalente a la aportación del promotor al plan de pensiones en caso de que hubiera optado por su percepción mensual, de la misma manera que, legalmente, no se podrían

efectuar aportaciones al plan de pensiones para aquellas personas trabajadoras que hubieran optado por la aportación del promotor al plan.

¿En cuántas pagas anuales se abona la pensión de Jubilación?

La pensión de jubilación se abona en 14 pagas al año.

¿Tendré algún descuento?

La pensión de jubilación está sometida a retención por IRPF

ASISTENCIA SANITARIA

¿Se va a mantener el derecho a la Asistencia Sanitaria concertada con la Aseguradora ANTARES, a partir del momento de la suspensión del contrato de trabajo?

La empresa suscribirá, para todos aquellos trabajadores que se acojan al Programa de Suspensión Incentivada, una póliza de Asistencia Sanitaria con Antares, asumiendo la Empresa el 100% del coste global de la póliza hasta el momento de la jubilación o jubilación anticipada.

¿Las coberturas son las mismas que las de la póliza actual?

La póliza cubierta para todas las personas trabajadoras es la básica con cuadro médico y servicio dental franquiciado, con independencia de la póliza de la que provengan.

¿Puedo añadir coberturas a mi cargo?

Sí, se pueden añadir coberturas adicionales a cargo de la persona hasta igualar la póliza que se tenía en situación de activo. Es decir, las personas trabajadoras dentro de convenio pueden contratar a su cargo la cobertura de reembolso de Asistencia médica y farmacia, mientras que las personas trabajadoras fuera de convenio, aparte de la anterior cobertura, pueden contratar también la cobertura de reembolso dental.

Estas coberturas pueden contratarse durante los 30 días siguientes al inicio de la suspensión a través de la página web www.antares.es

¿Existe copago por el uso de los servicios sanitarios?

No se aplicará copago a la persona trabajadora por el uso de los servicios médicos. La empresa asumirá el 100% del coste de la póliza.

¿Será posible incorporar nuevos beneficiarios después de la suspensión?

Será posible la incorporación de nuevos beneficiarios siempre que se cumplan los requisitos previstos, y se acrediten debidamente, es decir, que sean beneficiarios del Titular en asistencia sanitaria siguiendo los criterios que establezca la Administración de Seguridad Social.

¿Qué tratamiento fiscal tiene la financiación que Telefónica de España hace en las pólizas de las personas trabajadoras con el contrato suspendido?

Tendrá el mismo tratamiento fiscal que en situación de activo, es decir, el importe a cargo de la empresa estará exento mientras no exceda de 500 euros anuales para cada una de las siguientes personas, en su caso: La persona trabajadora, su cónyuge y descendientes beneficiarios de Seguridad Social. El exceso, si existiera, tributaría como rendimiento del trabajo en especie.

Lo anterior no es de aplicación en los territorios forales de Vizcaya, Guipúzcoa y Álava, donde tributa como rendimiento del trabajo en especie la totalidad del importe.

Una vez me jubile ¿puedo continuar con la póliza asumiendo su coste?

Sí, siempre que se solicite a Antares la continuidad en el plazo de un mes desde el fin de la anterior póliza.

PLAN DE PENSIONES

¿Qué va a ocurrir con relación al actual Plan de Pensiones de persona trabajadoras de Telefónica, una vez se encuentre en suspenso la relación laboral?

La persona trabajadora pasará a tener la condición de "Participe Voluntario" según el Art. 7 bis del reglamento del plan de pensiones. En este sentido las aportaciones al plan serán las acordadas en el Programa de Suspensión.

¿Cuáles son las aportaciones al Plan de Pensiones, una vez suspendida la relación laboral con Telefónica?

En caso de que La persona trabajadora no haya optado por percibir mensualmente un importe equivalente a la aportación del Promotor al Plan de pensiones, a partir de la suspensión del contrato,

la empresa continuará aportando al Plan de Pensiones el mismo porcentaje que en situación de activo de los conceptos fijos acreditados en la fecha de la suspensión.

Igualmente, La persona trabajadora tendrá la obligación de realizar la aportación del partícipe en el mismo porcentaje en que venía haciéndolo en activo y sobre la misma base anterior. Estas aportaciones serán descontadas en la nómina de la persona.

Estas aportaciones se mantendrán hasta el cumplimiento de los 65 años, únicamente cesando antes si concurre alguna de las causas de extinción del pacto, incluyendo jubilación anticipada o Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.

¿Puedo pedir que, en lugar de que el promotor realice aportaciones a mi plan de pensiones, se me abone un importe mensual equivalente?

Sí, únicamente para partícipes en el plan de pensiones. En este caso se ha de reflejar esta opción en la casilla habilitada al efecto en la solicitud de adhesión al programa de suspensión.

Como consecuencia, La persona trabajadora percibirá mensualmente un importe bruto equivalente a la aportación mensual del promotor descrita en el apartado anterior.

Las personas trabajadoras que elijan esta opción no tendrán obligación de realizar la aportación del partícipe al plan, por lo que no les será descontada en el pago mensual.

Si elijo inicialmente una de las dos formas de percibir la aportación del promotor al plan de pensiones ¿puedo cambiar de opción a lo largo de la vigencia del PSI?

No, la opción de percepción de la aportación del promotor al plan que se escoja inicialmente no se podrá cambiar.

¿Se pueden realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones, una vez suspendida la relación laboral con Telefónica?

Sí, tanto si se opta por la aportación del partícipe como por el cobro del importe equivalente, las personas trabajadoras con el contrato suspendido por el Programa pueden realizar aportaciones voluntarias. En tal caso, se pueden hacer aportaciones voluntarias sin más límites que los establecidos por la legislación fiscal aplicable y conforme al procedimiento contenido en el Reglamento de nuestro Plan de Pensiones.

¿Cuánto se puede aportar a un Plan de Pensiones anualmente?

Independientemente de la edad que tenga el partícipe o asegurado, como máximo, solo se podrá aportar (y por tanto desgravar), en el caso de los planes de empleo un máximo de 8.500 € con el límite del 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas. En el caso de las aportaciones a los planes individuales se limita a 1.500 euros anuales.

Estas cuantías pueden sufrir variaciones en los Territorios Forales

¿Es posible efectuar una movilización de derechos del plan de pensiones?

No es posible efectuar una movilización parcial o total de los derechos del plan de pensiones mientras no se extinga la relación laboral con el promotor.

¿Cuándo se podrá disponer del importe reconocido como derechos consolidados?

Una vez se acceda una pensión de la Seguridad Social, bien sea por Jubilación anticipada u ordinaria, o bien por Incapacidad, se podrá solicitar la percepción de los derechos consolidados del plan de pensiones en las formas de pago establecidas en el Reglamento del Plan de Pensiones (renta, capital, en forma mixta o en forma de pagos sin periodicidad regular).

¿Podré disponer de los importes del plan de pensiones correspondientes a las aportaciones con al menos 10 años de antigüedad?

No. El plan de pensiones de empleo de Telefónica no contempla la posibilidad de efectuar rescates de las aportaciones con 10 o más años de antigüedad.

¿Puedo disponer del importe del plan de pensiones por enfermedad grave?

Sí, el partícipe tendrá la facultad de hacer efectivos sus derechos consolidados, en su totalidad o en parte, en el caso de que se vea afectado por una enfermedad grave, o bien su cónyuge, o alguno de los ascendientes o descendientes de aquellos en primer grado, o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el partícipe o de él dependa, en los términos fijados en el reglamento del plan de pensiones.

¿Puedo disponer del importe del plan de pensiones por desempleo de larga duración?

No se puede rescatar el plan de pensiones por desempleo de larga duración puesto que no se ha extinguido la relación laboral con el promotor.

¿Qué fiscalidad tiene el rescate del plan de pensiones?

En términos generales, los ingresos procedentes del plan de pensiones tendrán consideración de **renta regular** tanto si el rescate se produce en forma de renta, en forma de capital o mixta.

Sin embargo, es posible aplicar una reducción del 40% a las aportaciones realizadas antes del 31.12.2006. Para ello se deberán cobrar en forma de capital dentro de los 2 años siguientes al acaecimiento de la contingencia (jubilación ordinaria, jubilación anticipada, incapacidad, etc...)

SEGURO COLECTIVO DE RIESGO

¿Qué ocurre con el Seguro Colectivo de Riesgo?

Hasta los 65 años, La persona trabajadora adherido al Programa de Suspensión Individual que ya lo esté, continuará de alta en el Seguro Colectivo, cuyas cuotas serán a cargo de Telefónica, estuviera o no adherido al Plan de Pensiones. A partir de los 65 años sólo permanecerán de alta en el Seguro Colectivo aquellas personas trabajadoras ingresados antes del 1-7-92 no adheridos al Plan de Pensiones y que mantengan su derecho a la Prestación de Supervivencia, hasta tanto perciban dicha prestación.

¿Si me jubilo anticipadamente antes de los 65 años, continuaré con el Seguro Colectivo de Riesgo?

Si, la cobertura del Seguro es hasta los 65 años con independencia de la edad de jubilación.

¿Qué contingencias cubre el Seguro Colectivo?

El Seguro Colectivo de Riesgo cubre las contingencias de Fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

¿Cuál es el capital asegurado por el Seguro Colectivo?

La persona trabajadora 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 caso de que ocurra alguna de las contingencias cubiertas, se detraerán del capital los derechos consolidados en el plan de pensiones de la fecha de la contingencia.

A efectos del importe a deducir del Capital Asegurado en caso de contingencia ¿qué se entiende por "derechos consolidados"?

Los "derechos consolidados" en el Plan de Pensiones son el resultado de la suma de las aportaciones obligatorias (del promotor y del partícipe) y sus rendimientos. Las aportaciones voluntarias y sus rendimientos no forman parte de los derechos consolidados, por lo que no se detraerán del importe del Capital Asegurado por el Seguro colectivo en caso de contingencia.

SEGURO DE SUPERVIVENCIA (Sólo TdE)

¿Quién tiene derecho al seguro de Supervivencia?

Aquellas personas trabajadoras de Telefónica de España S.A.U. no adheridos al Plan de Pensiones y que estuvieran de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo antes del 01/07/1992.

¿Qué importe supone el capital del Seguro de Supervivencia?

El Capital del Seguro de Supervivencia es el equivalente a 2 anualidades de los conceptos fijos en el momento de la suspensión + 8.200 euros.

¿A qué edad lo puedo cobrar?

Se puede percibir a partir de los 65 años.

¿Si no me puedo jubilar a los 65 años, lo cobraré cuando me jubile?

En caso de no poder acceder a ninguna de las modalidades de jubilación a los 65 años, se puede rescatar el seguro de supervivencia a esa edad, no teniendo que esperar al acceso a la jubilación para ello.

¿Resulta factible un rescate anticipado?

En estos casos no se puede adelantar el cobro antes de los 65 años, dado que por tratarse de un "compromiso por pensiones" fue exteriorizado en noviembre de 2002 mediante un contrato de seguro. El Plan no contempla el adelanto de una prestación equivalente.

ATAM

¿Qué sucede respecto a ATAM, cuando La persona trabajadora tenga en situación de suspenso su contrato laboral?

Para las personas trabajadoras que se acojan al Programa de Suspensión Voluntaria del Contrato de Trabajo y manifiesten su intención de continuar siendo socios de ATAM (tramitando la solicitud que le será entregada al efecto). La persona trabajadora abonará su correspondiente cuota a través de domiciliación bancaria, y Telefónica continuará realizando a ATAM las aportaciones económicas correspondientes a la empresa, en el porcentaje establecido en los Estatutos, hasta que cumpla la edad de 65 años.

Si se mantiene la vinculación con ATAM, ¿Se descuenta la parte que asume La persona trabajadora de la renta mensual?

No. La persona trabajadora en el momento de formalizar su la suspensión de su contrato de trabajo, si quiere continuar siendo socio de ATAM, deberá cumplimentar un modelo elaborado por la propia Asociación para la actualización de datos y facilitará un número de cuenta bancaria para que se domicilien las cuotas y será ATAM la que asumirá la gestión de estos recibos.

¿Qué cantidad asume la persona trabajadora?

La cuota mensual es fija, y asciende en 2021 a 10,50 euros.

PLAN DE ACCIONES

¿Puedo trasladar las acciones a otra cuenta de valores?

Sí, se pueden trasladar las acciones de la cuenta de Equateplus a otra cuenta de valores.

Es importante tener en cuenta que, para facilitar las gestiones futuras, se debería incluir un correo personal de contacto en la aplicación.

¿Las personas trabajadoras que suspendan su relación laboral pueden vender las acciones que tuvieran hasta ese momento depositadas en Equateplus?

Una vez iniciada la suspensión, La persona trabajadora puede vender tanto las acciones adquiridas como las duplicadas en programas anteriores.

Con respecto a las acciones adicionales percibidas en programas anteriores, hay que tener en cuenta que será necesario mantenerlas durante al menos 3 años desde que se recibieron para que no tengan la consideración de remuneración en especie *(dado que no alcanza el límite establecido por la Ley del IRPF que para el conjunto de las entregadas a cada trabajador se establece en 12.000 euros anuales*).

VARIOS

Si me convocan para un curso de formación y no puedo acudir, ¿se extinguiría el pacto de suspensión?

No, el no cumplimiento por el trabajador del compromiso recogido en el contrato no supondrá causa de extinción del pacto.

¿Tendré acceso al Portal Senior?

Sí, las personas trabajadoras con contrato suspendido podrán acceder al Club Telefónica Senior para recibir información y poder acceder a los distintos autoservicios.

Las personas trabajadoras que inicien suspensión ¿Podrán mantener y acceder a las ofertas para persona trabajadoras?

Las personas trabajadoras mantendrán las ofertas de persona trabajadoras que tengan en el momento de inicio de la suspensión, y podrán adherirse en el futuro a nuevas ofertas que pudieran establecerse. Todas ellas se informarán a través del Portal Senior.

PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS:

¿Qué requisitos tengo que cumplir para adherirme a este programa?

Los requisitos para adherirse a este programa son:

- - Ser persona trabajadora en activo a 01/01/2021
- - Tener una antigüedad mínima de 5 años
- - No cumplir los requisitos para adherirse al Plan de Suspensión Individual.
- - Tener menos de 55 años.

¿El tiempo de la beca cuenta como antigüedad?

No, únicamente se tiene en cuenta la antigüedad como persona trabajadora fijo.

¿Qué plazo tengo para tramitar la solicitud?

Se podrá tramitar la solicitud en cualquier momento a lo largo de la vigencia del convenio colectivo.

¿Tengo algún plazo para causar baja?

Se puede causar baja en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan. Por lo tanto, la fecha límite para causar baja es el 31/12/2022.

¿Cómo se calcula la compensación que me abonarán?

Compensación económica equivalente a 45 días de salario por año de servicios 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 la suma de devengos fijos que La persona trabajadora tenga acreditados en el momento de la baja.

¿Cómo se cobra la compensación?

Se efectuará en tres fracciones de igual importe, el primero en el momento de la baja en la empresa, el segundo una vez transcurrido un año desde la baja, y el tercero a los dos años desde esa fecha.

Las personas trabajadoras vinculados por un pacto de no concurrencia de seis meses podrán percibir el importe de la compensación, bien en tres fracciones de la forma anteriormente descrita, o bien en dos fracciones iguales, una en el momento de la baja y otra a los seis meses.

¿La compensación tiene algún descuento?

La empresa realizará la retención de IRPF que corresponda, así como el descuento de los anticipos pendientes de cancelar en caso de que no hubiera saldo suficiente en el finiquito.

¿Cómo tributa la compensación?

La compensación tributa en su totalidad (no hay exención fiscal). Tendrá calificación de renta regular salvo en el supuesto en que **se perciba en un único ejercicio**

fiscal, en cuyo caso tendría calificación de **renta irregular, con un 30% de reducción. ¿Cobraré Finiquito?**

Sí, el finiquito se abonará mediante la nómina regular en el mes de la baja o el mes siguiente a lo sumo.

¿Cuáles son los conceptos que integran el finiquito?

La nómina del finiquito integra:

- Los días de servicio del mes que se cause baja,
- La parte proporcional de la paga extraordinaria que proceda (Julio/Diciembre)
- La parte proporcional de la paga de beneficios.

¿Cobraré Premio por Servicios Prestados?

La baja mediante este programa no conlleva el cobro de la parte proporcional del premio por servicios prestados en caso de que no se hubiera liquidado según el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

¿Tengo derecho a prestación por desempleo?

El motivo de la baja es por mutuo acuerdo, por lo que no genera derecho a prestación por desempleo.

¿Durante cuánto tiempo no puedo trabajar para la competencia?

No se podrá trabajar para la competencia en virtud del pacto de no concurrencia de cada persona trabajadora, es decir, durante dos años para persona trabajadoras de los Grupos Profesionales I y II, y seis meses para el resto de Grupos Profesionales.

¿Puedo movilizar el Plan de Pensiones?

Sí es posible la movilización del Plan de Pensiones.

¿Puedo rescatar el Plan de Pensiones?

No es posible el rescate del plan de pensiones hasta el momento de la jubilación, excepto en los supuestos excepcionales de desempleo de larga duración o enfermedad grave.

¿Qué ocurre con el Seguro Colectivo?

La baja en la empresa conlleva la baja en el Seguro Colectivo.

¿Qué ocurre con el Seguro de Supervivencia?

La baja en el Seguro Colectivo implica la baja en el Seguro de Supervivencia.

¿Puedo continuar con la póliza de asistencia sanitaria de Antares?

La baja en la empresa implica la baja en el seguro de asistencia sanitaria. Sin embargo La persona trabajadora, en el plazo de un mes desde la baja, puede solicitar a Antares el alta en una póliza individual de continuidad a cargo de la persona.

¿Qué Tratamiento tendrá el Plan de Acciones?

Con respecto a las personas trabajadoras participantes en el Plan de Acciones 2019 y que causen baja a través del programa de Bajas Incentivadas

- - 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 a 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 del último día hábil bursátil del mes anterior al último día

  cotizado (de alta) en la empresa.

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

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

¿Puedo trasladar las acciones a otra cuenta de valores?

Sí, se pueden trasladar las acciones de la cuenta de Eqauteplus a otra cuenta de valores. Sin embargo, no se recomienda efectuar el traslado hasta que no se haya abonado el importe equivalente a las acciones adicionales por parte de la empresa. El abono de esta compensación puede realizarse entre 3 y 4 meses después del inicio de la suspensión.

¿Las personas trabajadoras que causen baja incentivada pueden vender las acciones que tuvieran hasta ese momento?

Una vez producida la baja en la empresa, La persona trabajadora puede vender tanto las acciones adquiridas como las duplicadas en programas anteriores.

Con respecto a las acciones adicionales percibidas en programas anteriores, hay que tener en cuenta que será necesario mantenerlas durante al menos 3 años desde que se recibieron para que no tengan la consideración de remuneración en especie *(dado que no alcanza el límite establecido por la Ley del IRPF que para el conjunto de las entregadas a cada trabajador se establece en 12.000 euros anuales*).