



**servicios a la ciudadanía**  
telecomunicaciones

sector telecomunicaciones ccoo [www.fsc.ccoo.es/teleco](http://www.fsc.ccoo.es/teleco)

**Secretaría de Organización y Comunicación**

Ronda de la Comunicación, edificio este 2. Bajo. Distrito T.  
28050 MADRID. Teléfono: 91 482 99 09

[teleco@fsc.ccoo.es](mailto:teleco@fsc.ccoo.es)

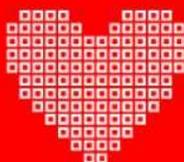
[teleco.organizacion@fsc.ccoo.es](mailto:teleco.organizacion@fsc.ccoo.es)

# GUIA PARA EL PROGRAMA VOLUNTARIO DE LA SUSPENSIÓN INDIVIDUAL (Ver.2)

**MARZO 2016**



**EN TU LUCHA DIARIA**



*El corazón de la gente  
trabajadora*



**servicios a la ciudadanía**  
telecomunicaciones

sector telecomunicaciones ccoo [www.fsc.ccoo.es/teleco](http://www.fsc.ccoo.es/teleco)

**Secretaría de Organización y Comunicación**

Ronda de la Comunicación, edificio este 2. Bajo. Distrito T.  
28050 MADRID. Teléfono: 91 482 99 09

[teleco@fsc.ccoo.es](mailto:teleco@fsc.ccoo.es)

[teleco.organizacion@fsc.ccoo.es](mailto:teleco.organizacion@fsc.ccoo.es)



## 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**” de Telefónica de España (TdE), Telefónica Móviles (TME) y Telefónica Soluciones (TSol).

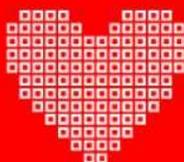
El documento tiene por objeto informar de los aspectos mas comunes relacionados con la situación legal, prestación económica, seguridad social, jubilación y cualquier otra información relacionada.

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 al Programa de Suspensión Individual.



**EN TU LUCHA DIARIA**



*El corazón de la gente  
trabajadora*

## 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 los ERE’ s anteriores, se trata de una **suspensión** del contrato de trabajo y no de una extinción.

### 1.2 Vigencia

El PSI tiene prevista una duración de dos años desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017.

### 1.3 Requisitos

Se podrán acoger al PSI todos los/as trabajadores/as de Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones **en activo** en fecha de 1 de enero de 2015 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 2016.

Para 2017 podrán solicitar su adhesión exclusivamente aquellos empleados/as que cumplan la edad de 53 años, debiendo presentar su solicitud en el primer trimestre del año.

Con carácter general, la fecha de la baja será en el mes en el cual el trabajador/a cumpla 53 años, aunque se deberá presentar su solicitud durante el primer trimestre del año. Para quienes en 2016 ya tengan cumplida esa edad la fecha tope de salida será el 1 de Abril 2016.

Para 2016 se ha acordado bajar la antigüedad en la empresa a 13 años cumplidos durante este mismo año 2016.

### 1.4 Condiciones económicas

- Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión, hasta cumplir los 65 años.
- Se reintegrará a los empleados/as el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o la edad ordinaria de jubilación.

#### ¿Cómo se calcula 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 trabajador/a tenga acreditados en el momento de la baja. Se incluyen todos aquellos conceptos salariales fijos incluyendo las pagas extraordinarias. Dicha cantidad se dividirá por 12 y se aplicará el 68% para obtener la renta mensual.

Durante el año 2016, para TME y TSol, el cálculo de la renta anual se tendrá en cuenta como si tuvieran devengada la decimoquinta paga.

A los efectos de la renta de suspensión se tendrá en cuenta los bienes y pase de nivel que se hubieran cumplido el 31 de diciembre del año en que se acceda al PSI. Esta situación ha sido reconocida por la empresa en todos los programas anteriores, por tanto **CCOO** lo ha estado solicitando y así se acordó en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento.

Desde **CCOO** se solicitó a la empresa la inclusión de la Gratificación de Conducir de TdE que se perciba en el momento de la adhesión al PSI, ya fuera de carácter indefinido o se estuviera percibiendo por un tiempo determinado. La empresa aceptó analizar su inclusión si, de los últimos dieciocho meses, se ha estado percibiendo un mínimo de seis.

La empresa ha aceptado la propuesta de **CCOO** de aplicar a los trabajadores/as acogidos al PSI los acuerdos que, durante la vigencia del CEV 2015/2017, fueran alcanzados en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional Interempresas en materia de adscripción o modificación de encuadramientos de los puestos o grupos profesionales, procediendo en su caso, a la revisión salarial correspondiente.

## 1.5 Aspectos sociales

- **Seguro Colectivo de Riesgo.** El empleado/a se mantendrá en alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta que cumpla los 65 años, con cuotas a cargo de Telefónica. Los empleados/as no adheridos al Plan de Pensiones y que dispongan del derecho al Seguro de Supervivencia se continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto no perciban esa prestación.
- **ATAM.** El acuerdo de adhesión al PSI establece que Telefónica aportará las cuotas de la empresa hasta el cumplimiento de los 65 años, para ello es requisito indispensable que el empleado/a siga de alta en la asociación.
- **Plan de Pensiones.** La empresa realizará las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones en los porcentajes que cada empleado/a 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/a debe seguir realizando sus aportaciones obligatorias.

A petición de **CCOO** en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, la empresa ha aceptado la posibilidad de incluir, voluntariamente, la aportación del promotor a la renta mensual reconocida. Esta opción permitiría, además, que el trabajador/a pueda optar por no realizar su aportación mensual al Plan de Pensiones.

En el caso de Incapacidad Permanente Total o jubilación anticipada dejaría de percibirse, en similitud con quienes decidieran continuar con las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones.

**Secretaría de Organización y Comunicación**

Ronda de la Comunicación, edificio este 2. Bajo. Distrito T.

28050 MADRID. Teléfono: 91 482 99 09

[teleco@fsc.ccoo.es](mailto:teleco@fsc.ccoo.es)

[teleco.organizacion@fsc.ccoo.es](mailto:teleco.organizacion@fsc.ccoo.es)

En cualquier caso, siempre es posible realizar aportaciones voluntarias extraordinarias en los términos recogidos en el reglamento de cada Plan de Pensiones.

- **Póliza Salud Antares.** Todos/as aquellos/as que se acojan al PSI tendrán derecho a la **póliza básica de asistencia sanitaria** complementaria de ANTARES (cuadro médico **sin copago** y servicio dental franquiciado), asumiendo la empresa el 100% del coste de la misma.

Dicha póliza también incluirá al cónyuge o pareja de hecho y a los hijos/as del trabajador/a que figuren como beneficiarios/as de la asistencia sanitaria hasta los 26 años de edad.

De igual manera que en el apartado anterior, en el caso de Incapacidad Permanente Total o jubilación anticipada la empresa dejaría de aportar la prima de la póliza de salud correspondiente.

Durante el mes siguiente a la suspensión del contrato de trabajo el trabajador/a tendrá la opción, **a su cargo**, de seguir disfrutando de los niveles de reembolso que tenían en la póliza de salud en activo. Podrá gestionar esta adscripción directamente a través de la web de Antares [www.segurosyfondos.com](http://www.segurosyfondos.com). Los precios para el año 2016 son los siguientes:

- Complemento de Reembolso Farmacéutico y reembolso médico:  
(En activo situación Dentro de Convenio) **146'72 Euros / Asegurado/a / año**
- Complemento de Reembolso Farmacéutico, reembolso médico y reembolso dental  
(En activo situación Fuera de Convenio) **291'08 Euros / Asegurado/a / año**

De no mediar ninguna solicitud al respecto se aplicará, automáticamente, la póliza básica comprometida en el programa PSI. Finalizado el mes de opción el trabajador/a recibirá en su domicilio las correspondientes nuevas tarjetas de Antares, mientras tanto –durante este mes de transición- se podrán seguir utilizando las tarjetas de acceso que se disponían en situación de Activo.

El denominado Seguro de Sueldo de empleados de TdE cubre, mediante póliza de seguros contratada al efecto por el Comité Intercentros, la cobertura de reembolso dental para el personal en activo y los que se adhirieran a PSI. Esta situación permanecería mientras así lo acordase el Comité Intercentros de Telefónica de España.

- **Premio Servicios Prestados.** El periodo de suspensión no computará a efectos del devengo del Premio de Servicios Prestados, pudiendo solicitar la liquidación del mismo únicamente en el primer trimestre de 2016 conforme a lo recogido en el Convenio Colectivo (CEV).
- Los Planes de Vacaciones u otras modalidades de **Fondos Sociales** serán extensivos a las personas que se acojan al PSI.
- Las **ofertas comerciales** 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 del trabajador/a o a iniciativa de la empresa.

Desde la presentación del Plan, **CCOO** ha realizado las gestiones necesarias para que aparezcan unas mayores garantías para el trabajador/a, aceptadas por la empresa en la última reunión de la comisión de negociación del Convenio Colectivo, distintas reuniones de la Comisión de Seguimiento e incorporadas en el en la cláusula novena y décima del contrato de suspensión individual.

## 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 a la legislación vigente en materia tributaria, es decir, como renta regular sin exenciones fiscales.

En el caso que el trabajador/a opte por transformar las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones en renta mensual, 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 acordó la constitución de 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. La frecuencia será anual y de forma extraordinaria en aquellas circunstancias que así pudieran requerirlo.

Hasta el presente mes de marzo 2016 se han celebrado 3 reuniones de gran importancia en la clarificación y mejora de las condiciones del Plan de Suspensión Individual. De todas ellas **CCOO** emite un informe de las mismas y, una vez firmadas, se puede disponer del acta correspondiente en la intranet o a través de nuestra Sección Sindical.

## 1.9 Otros aspectos de interés

- En la fecha de salida se deberá haber disfrutado los días de vacaciones o libranzas que tuviera derecho el trabajador/a.
- Quienes hubieran participado en el Plan de Acciones de la compañía se procederá a liquidar, en el momento de la suspensión, las expectativas comprometidas en el mismo.
- Del mismo modo, quienes tuvieran solicitadas las 3 mensualidades debe realizar su liquidación en la nómina anterior a la suspensión, salvo que el trabajador/a solicite expresamente su mantenimiento y devolución como en la actualidad.



**servicios a la ciudadanía**  
**telecomunicaciones**

sector telecomunicaciones ccoo [www.fsc.ccoo.es/teleco](http://www.fsc.ccoo.es/teleco)

### Secretaría de Organización y Comunicación

Ronda de la Comunicación, edificio este 2. Bajo. Distrito T.  
28050 MADRID. Teléfono: 91 482 99 09

[teleco@fsc.ccoo.es](mailto:teleco@fsc.ccoo.es)

[teleco.organizacion@fsc.ccoo.es](mailto:teleco.organizacion@fsc.ccoo.es)

- En jornadas reducidas por guarda legal el cálculo de la renta se realizará considerando el salario fijo correspondiente a la jornada completa. Sin embargo, en jornadas reducidas voluntarias se realizará el cálculo teniendo en cuenta una proporción de toda la vida laboral del trabajador/a y, si aun así, la diferencia con el salario en jornada completa fuera superior al 15% del mismo, se establecerá un 85% de la renta que pudiera corresponder en jornada completa.
- Se recoge en el Acta nº3 de la Comisión de Seguimiento que el no cumplimiento por el trabajador/a del compromiso de asistencia a los cursos de formación a los que sea convocado por la empresa no suponga causa de extinción del pacto de suspensión individual.
- Garantía de empleo. Igualmente la empresa acepta en la Comisión de Seguimiento hacer extensivas al conjunto de trabajadores/as 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 en la compañía, manifestando que los empleados/as que se acojan al PSI no podrán verse afectados/as por un despido colectivo si éste llegara a plantearse en el futuro o individual en los supuestos recogidos en el art. 52 C) del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. DIFERENCIAS CON LOS PROGRAMAS DE ERE'S DE TdE ANTERIORES

### • Legislación

Como hemos comentado el PSI consiste en facilitar la voluntaria suspensión individual de la relación laboral por mutuo acuerdo en virtud del artículo 45.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, se trata de **una suspensión del contrato de trabajo** y no de una extinción.

Derivada de esta situación es necesario recoger las condiciones ante la posibilidad de un reingreso a iniciativa del trabajador/a o iniciativa de la empresa.

Por el contrario los ERE's se amparan en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y se **extingue** definitivamente la relación laboral con la empresa.

### • Condiciones Económicas

En el último ERE de TdE (2011-2013) la renta comprometida por la empresa era del 68% del Salario Regulador hasta los 61 años, a partir de esa edad la renta se situaba en el 34% del Salario Regulador. Como hemos comprobado en el PSI la renta es del 68% hasta los 65 años.

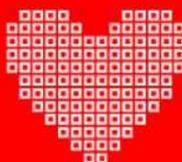
Del mismo modo, en el último ERE de TdE, la empresa reintegraba el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la edad de 63 años o, en el caso de no poderse jubilar anticipadamente, hasta la edad ordinaria. En el presente PSI el reintegro se extiende hasta los 65 años o edad de jubilación ordinaria.

### • Aspectos Sociales

- En el actual PSI a empresa realiza las aportaciones del Promotor al Plan de Pensiones. En el último ERE la empresa dejaba de realizar su aportación, excepto una aportación única final de 601€.



**EN TU LUCHA DIARIA**



*El corazón de la gente  
trabajadora*



**servicios a la ciudadanía**  
**telecomunicaciones**

sector telecomunicaciones ccoo [www.fsc.ccoo.es/teleco](http://www.fsc.ccoo.es/teleco)

### Secretaría de Organización y Comunicación

Ronda de la Comunicación, edificio este 2. Bajo. Distrito T.  
28050 MADRID. Teléfono: 91 482 99 09

[teleco@fsc.ccoo.es](mailto:teleco@fsc.ccoo.es)

[teleco.organizacion@fsc.ccoo.es](mailto:teleco.organizacion@fsc.ccoo.es)

- Igualmente, la empresa sufraga el 100% de la póliza de salud mientras se mantenga suspendida la relación laboral, en lugar de sólo el 40% de la misma que realizaba en los últimos ERE's.
- El Convenio Especial con la Seguridad Social es reintegrado hasta los 65 años o la edad ordinaria de jubilación. En el ERE 2003-2007 de TdE el compromiso sólo se extendía hasta un máximo de los 61 años si se cumplían los requisitos para jubilación anticipada o 50% del convenio especial hasta que se cumpliera. En el ERE 2011-2013 el reintegro del Convenio Especial se extendía hasta los 63 años y, si no se cumplía los requisitos para la jubilación anticipada, hasta la edad ordinaria.
- El Seguro Colectivo de Riesgo se extiende hasta los 65 años, en lugar de los 61 años de los últimos ERE's.
- **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 a la legislación vigente en materia tributaria.

Esto significa que deben considerarse como rentas sujetas al IRPF y por lo tanto deben declararse en su totalidad y no tienen la consideración de renta irregular, asimismo no pueden beneficiarse de las exenciones previstas por Ley para el caso de ERE's.

## 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 de la Seguridad Social es un acuerdo suscrito por los trabajadores/as con el fin de mantener el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social una vez se ha producido la baja; es decir permite la cobertura de situaciones derivadas de contingencias comunes (asistencia sanitaria, jubilación, muerte y supervivencia, Incapacidad permanente y servicios sociales).

Los trabajadores/as que suscriban el CESS serán considerados en situación de alta a efectos del conjunto de la acción protectora del Régimen de Seguridad Social correspondiente.

### 3.2 ¿Qué requisitos debo cumplir?

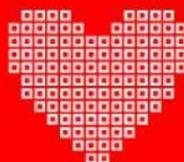
Debes de haber cotizado al menos 1.080 días en los 12 años inmediatamente anteriores a la baja del Régimen a la Seguridad Social. Este requisito lo cumple la totalidad de las personas que se puedan acoger al PSI ya que deben tener un mínimo de 15 años de antigüedad en la empresa.

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

El CESS ha de suscribirlo el trabajador/a, siendo la empresa la que reintegrará este coste una vez se acredite el abono del mismo. 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.



**EN TU LUCHA DIARIA**



*El corazón de la gente  
trabajadora*

### 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 TGestiona a través de:

- Apartado de correos:  
TGestiona – Ref. Convenios Especiales Apartado 3400 – Madrid 28080
- Correo electrónico: [rrhh.cess@telefonica.es](mailto:rrhh.cess@telefonica.es)
- Fax al número 915 948 304 / 915 948 306

En caso duda puedes llamar al teléfono de TGestiona: 900 123 008. Horario de atención: 9 a 14h.

Al comienzo de cada año, debes presentar a través de las mismas vías anteriormente indicadas fotocopia de los justificantes de pago de los recibos correspondientes al año anterior y, al menos, uno 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 en las que has trabajado en los últimos 12 meses anteriores a la baja, donde figuren las bases de cotización por contingencias comunes correspondientes a esos 12 meses.
- Debes solicitar 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](http://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, tienes como máximo un año desde que se produce el alta en el PSI y los efectos serían desde el día de la presentación de la solicitud.

## 4. ACCESO A LA JUBILACIÓN

### 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>

### 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	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses



**servicios a la ciudadanía**  
**telecomunicaciones**

sector telecomunicaciones ccoo [www.fsc.ccoo.es/teleco](http://www.fsc.ccoo.es/teleco)

**Secretaría de Organización y Comunicación**

Ronda de la Comunicación, edificio este 2. Bajo. Distrito T.  
28050 MADRID. Teléfono: 91 482 99 09

[teleco@fsc.ccoo.es](mailto:teleco@fsc.ccoo.es)

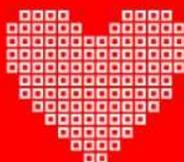
[teleco.organizacion@fsc.ccoo.es](mailto:teleco.organizacion@fsc.ccoo.es)

<b>2015</b>	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses
<b>2016</b>	36 o más años Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses
<b>2017</b>	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
<b>2018</b>	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
<b>2019</b>	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
<b>2020</b>	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
<b>A partir de 2027</b>	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Por otro lado, la última reforma de las pensiones introdujo lo que se denomina Factor de Sostenibilidad. Este factor se aplicará a partir de 2027 a la cuantía de la pensión inicial y tendrá relación con la variación que pudiera producirse en la esperanza de vida a los 67 años. Este estudio y aplicación se revisaría cada 5 años conforme a los datos estadísticos oficiales al respecto.



**EN TU LUCHA DIARIA**



*El corazón de la gente  
trabajadora*

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

Hasta la última reforma de las pensiones la base reguladora era el resultado de dividir por 224 las bases de cotización de los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

A partir de la entrada en vigor de la misma, 1-01-2013, el número de meses se elevará progresivamente a razón de 12 meses por año. El proceso finalizará en el año 2022 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 y sólo podrá anticiparse un máximo de 2 años de 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, es decir, 38 años y 6 meses de cotización.
- Existen coeficientes reductores por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador/a para cumplir la edad de acceso a la jubilación ordinaria.

Coeficiente reductor del 2 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

Coeficiente reductor del 1'875 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

Coeficiente reductor del 1'750 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

Coeficiente reductor del 1'625 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

#### 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 el coeficiente reductor que corresponda.

La cantidad resultante no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir la pensión máxima 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 obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja y en los porcentajes a los que el empleado/a tuviera derecho. Del mismo modo, el trabajador/a continuará realizando sus aportaciones obligatorias calculadas sobre el último salario que tuviera en activo.

Como hemos comentado, se incluye la posibilidad de incluir de forma voluntaria, a iniciativa del trabajador/a que se adhiera al PSI, la aportación del promotor a la renta mensual reconocida. Esta opción permitiría, además, que el trabajador/a pueda optar por no realizar su aportación mensual al Plan de Pensiones.

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

- Acceso a la jubilación.
- Anticipación de la jubilación a partir de los 60 años y en los términos recogidos en el art. 27 del Reglamento Plan de Pensiones Empleados/as de Telefónica.
- En caso de fallecimiento del partícipe y del beneficiario.
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, la Gran Invalidez y, en su caso, de no producirse las anteriores, la Dependencia o Gran Dependencia.
- Supuestos excepcionales recogidos en el Art. 23 del Reglamento del Plan de Pensiones referidos, especialmente, a enfermedad grave o desempleo de larga duración sin rentas.

## 6. ATAM

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

Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la empresa siempre que el trabajador/a permanezca de alta en dicha Asociación y hasta el cumplimiento de los 65 años, asumiendo el propio empleado/a el pago de su cuota correspondiente.

## 7. SEGURO COLECTIVO DE RIESGO

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

El trabajador/a 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. No obstante, los empleados/as de Telefónica que ingresaron antes del 1-7-92, 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 la empresa, hasta tanto perciban dicha prestación.

El seguro colectivo de riesgo cubrirá las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta siempre que se reúnan los requisitos para el mismo, siendo el capital asegurado el de cuatro anualidades o el doble del capital asegurado en caso de accidente (ocho anualidades). **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

Los trabajadores/as que pertenecen al Seguro Colectivo de Riesgo con anterioridad al 17 de septiembre de 1992 y no están adheridos al Plan de pensiones, al cumplir los 65 años tienen derecho a cobrar la prestación de supervivencia.

La cantidad a percibir en concepto de prestación de supervivencia será la de dos anualidades más 8.200 euros. Se tomará como referencia la última nómina previa a 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.

**Secretaría de Organización y Comunicación**  
**CCOO Telecomunicaciones**