

En la XI reunión de negociación del I CEV, la empresa, presentó, como medida de adecuación de plantillas, el denominado **Plan de Suspensión Individual de la Relación Laboral (PSI)**, que contenía unas **condiciones** en los siguientes términos:

- Para Trabajadores/as de TdE, TME y TSOL
- Universal, Voluntario y no Discriminatorio
- Supone suspensión del contrato de trabajo (art 45 del ET), manteniendo un vínculo empresa/trabajador. Es un pacto individual de mutuo acuerdo.
- No tiene impacto en las arcas públicas (no hay paro, ni fiscalidad exenta o reducida)
- Para trabajadores que tengan 53 años o más en el año 2016 y para trabajadores que cumplan 53 años en el 2017, sin prórroga. Hay que acogerse el primer trimestre de cada año (la salida será escalonada)
- 68% salario regulador -Salario base, antigüedad más complementos fijos funcionales x 12 meses- (igual que ERE)
- Póliza básica de Antares subvencionada al 40% (igual que ERE) con inclusión de los beneficiarios legales. (**UGT consiguió la subvención del 100% de la póliza**)
- Convenio especial con la Seguridad Social hasta los 65 años (**UGT obtuvo que se extendiera hasta la edad ordinaria de jubilación**)
- Continuación de Alta en Seguro Colectivo de Riesgo y Supervivencia.
- No computa para el Premio Servicios Prestados, que se liquida.
  
- Se mantiene el % de la aportación al Plan de pensiones, tanto la de la empresa como la del trabajador. (**UGT logró que la aportación sea sobre el 100%, y no sobre el 68% del salario regulador**).

Siendo conscientes de que el nuevo modelo planteado por la empresa para la adecuación de plantilla crea cierta incertidumbre, por la propia novedad del mismo, y buscando **obtener todas las garantías posibles** para los trabajadores que voluntariamente se adhieran al PSI, **UGT** ha buscado desde el primer momento un camino de interlocución para su vigilancia, logrando la creación de la **Comisión de Seguimiento del PSI**, aunque no fuese obligatoria su constitución, por tratarse de un plan individual, logrando así una garantía adicional.

## Condiciones económicas

Respecto a las condiciones económicas, aun no mejorando lo que la empresa planteó en su primera propuesta en lo referente al salario regulador, sí que ha habido mejoras en otros aspectos, obteniendo un impacto positivo final en la renta del trabajador.

## Renta Mensual

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.

Asimismo, se reintegrará a los empleados 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.**

## **Convenio Especial con la Seguridad Social**

Se cotiza a la Seguridad Social mediante la suscripción de un **Convenio Especial** con la Seguridad Social (en adelante CESS).

Tal como se establece en el acuerdo del PSI, el CESS **ha de suscribirlo el trabajador**, y en principio abonarlo, pero la cantidad correspondiente **se reintegrará por la empresa** una vez que el trabajador acredite su abono a la Seguridad Social (únicamente la primera vez; a partir del primer pago, se establecerá por la empresa una cadencia automática mensual para su abono, en tanto el trabajador/a no notifique una variación sobre el importe). Por lo tanto, el CESS **no tiene ningún coste para el trabajador** y, a diferencia de lo que ocurre cuando no se tiene el contrato suspendido, el trabajador no ha de ingresar mensualmente a la Seguridad Social el 6,35% de la base de cotización (4,7% por contingencias comunes, 1,55% por desempleo y el 0,10 por formación profesional).

El Convenio Especial tiene como objeto la cobertura de las prestaciones correspondientes a **invalidez permanente, muerte y supervivencia**, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, **jubilación y servicios sociales.**

## **Premio de servicios prestados (PSP)**

Para los empleados de Telefónica de España, el periodo de suspensión no computará a efectos del devengo del Premio de Servicios Prestados, pudiendo los empleados que se acojan al PSI solicitar la liquidación del premio en el primer trimestre de 2016 (como el resto de empleados de TdE). Para su liquidación se tendrá como referencia la proporcionalidad determinada en la **disposición final XX del I CEV 2015/2017.**

## **Derechos del empleado suspenso**

En caso de **fallecimiento o Incapacidad Absoluta** del empleado con el contrato suspenso, éste recibirá el mismo tratamiento como si de un trabajador en activo se tratase.

## **Reingreso**

El trabajador 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**

**automáticamente de tres años en tres años**, hasta que se dé algunas de las causas de terminación del pacto previstas.

El trabajador suspendido 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 del trabajador, 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 el trabajador mantenga ningún tipo de derechos adquiridos respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, **no computándose 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, aquella se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa y en las condiciones que contempla el PSI.

### **Plan de pensiones**

Tal como está establecido en el texto del PSI, **la empresa y el trabajador continuarán realizando sus aportaciones obligatorias 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**, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

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

Adicionalmente, en la 1ª Comisión de Seguimiento del PSI se estableció la posibilidad de que el trabajador pueda **optar por percibir mensualmente una cuantía equivalente a la aportación de la Empresa al Plan de Pensiones.** Dicha cantidad sería abonada en 12 pagos mensuales, junto con la renta del 68% comprometida. No existe la posibilidad de fórmulas mixtas, una vez el trabajador haya elegido la opción deseada, no será susceptible de modificación a lo largo del período de suspensión.

En todo caso, se mantiene **la condición de participe del Plan de Pensiones**, por lo que **el trabajador podrá hacer aportaciones voluntarias** al mismo, en los términos recogidos en el reglamento del Plan.

### **Antares (Asistencia Sanitaria)**

A todos los empleados que se acojan al 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**), asumiendo la empresa el **100% del coste** de la misma.

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

### **Seguro colectivo**

El empleado se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo **hasta la edad de los 65 años**, si no se jubila con anterioridad, y el coste será a cargo de la empresa. La póliza del seguro colectivo de riesgo da cobertura a las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta.

### **Seguro de supervivencia**

Aquellos trabajadores, que ingresaron en la empresa con anterioridad al 1 de julio de 1992, adheridos al seguro de supervivencia, mantendrán el derecho a la prestación, y percibirán a los 65 años la cantidad de dos anualidades y 8.200 euros.

### **ATAM**

Durante la vigencia del PSI **se puede continuar como socio de ATAM** hasta los 65 años, y la empresa aportará a ATAM sus cuotas correspondientes, siempre que el trabajador permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo el pago de su cuota individual de socio.

### **Trabajadores Fuera de Convenio**

En relación sobre **la afectación del PSI a los FFCC**, la intención de la empresa para compensar a dicho colectivo en caso de adhesión al PSI consistirá, de forma distinta a la realizada en anteriores procesos de adecuación de plantillas, en **adicionar al salario bruto individual de cada FFCC una cantidad equivalente a un determinado porcentaje de su Sistema de Objetivos (SDO)** estipulado, o, en el caso de los FFCC de Comercial, del módulo de incentivos correspondiente, de forma previa al cálculo del 68% del salario regulador que correspondería en cada caso, manejándose distintos porcentajes en el caso de Coordinadores, RV4, Jefes y Gerentes.

### **Comisión Seguimiento PSI**

Se constituye una Comisión de Seguimiento del PSI, aun no existiendo obligación legal, de manera análoga a otros planes de adecuación, constituyendo **una garantía adicional** a las cautelas del propio contrato individual.

En contra de lo que algunos han pretendido dar a entender, la Comisión de Seguimiento **no es un foro de renegociación** de las condiciones troncales del PSI, **cuya negociación concluyó con la firma del CEV** y en las condiciones de todos

conocidas en materia de edad, renta, cotización a la S.S., Plan de Pensiones y Seguro de Antares.

La Comisión tiene que dar cabida garantista en los términos que se pacten, hasta llegar a modificar, o ampliar, aquellos términos que pudieran derivar en situaciones futuras lesivas para el colectivo acogido en el PSI. Hay que tener en cuenta que la mayor garantía es la propia Comisión, que es la que tendrá capacidad de solventar los escenarios no contemplados a priori, tratando y resolviendo dudas e imponderables que pudiesen surgir en el desarrollo del PSI y **establecer criterios pactados** para su aplicación.

Dando muestras del trabajo que emana de la Comisión, se han ido mejorando aspectos del propio contrato, que conllevaban a controversia y desconfianza, como también nuevas alternativas dentro del marco de las condiciones troncales enumeradas anteriormente.

## **Garantías de la Comisión de Seguimiento**

### **I Reunión**

Se incluyen en el contrato tanto la estipulación **décima**, que **delimita las causas de suspensión a las del artículo 49 del ET**, así como la **undécima**, denominada **“cláusula de seguridad”** que determina que en los supuestos de extinción de la suspensión **por reincorporación a iniciativa de la empresa o por mutuo acuerdo**, *“...para el supuesto en el que la Empresa no cumpliera alguno de los compromisos adquiridos en dichos casos, el Trabajador 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 al Trabajador hasta el cumplimiento de los 65 años, en los términos y condiciones establecidos en la estipulación cuarta del Pacto. 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 la estipulación sexta del Pacto.”*

De esta forma, todo trabajador/a tendrá **siempre la garantía de percibir los pagos y beneficios comprometidos**, independientemente del momento que se produzca la extinción del contrato.

La cláusula **octava del contrato**, recoge el tratamiento como si el trabajador remaneciese en activo en **los casos de fallecimiento o declaración de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez**, así como el compromiso expreso de la cláusula **Quinta**, apartado 4, comprometiéndose al **reintegro del Coste del Convenio Especial con la Seguridad Social** que el trabajador acredite en cada momento, o la **cláusula Sexta**, en su apartado 2. b, en la que la empresa se compromete a mantener el pago de las cuotas del **seguro colectivo de riesgo**, incluyendo en lo referente a dicho seguro la casuística de aquellos empleados que tengan la prestación de Supervivencia.

### **II reunión**

**Se mantienen las ofertas comerciales** que se estén disfrutando en el momento de adhesión al PSI, así como la posibilidad de **acceder a nuevas ofertas** que se produzcan a futuro para el colectivo.

En relación al programa de Fondos Sociales, la empresa manifiesta su voluntad de que **también sea extensivo a aquellos empleados adscritos al PSI.**

Aquellos trabajadores acogidos al PSI, y que voluntariamente así lo deseen, podrán acogerse a la nueva póliza Antares Salud recogida en el I CEV, aunque deberán asumir la diferencia económica respecto a la póliza básica.

### III reunión

En relación a las CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA SUSPENSIÓN, la empresa accede a nuestra petición de **hacer extensivas a los 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**, manifestando que los empleados que se acojan al PSI **no podrán verse afectados por un despido colectivo** (art 51 del ET) si este llegara a plantearse en el futuro, **ni por un despido individual** en los supuestos del art. 52c.del ET (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

La empresa aclara también, a petición de **UGT**, que el incumplimiento por el trabajador del compromiso recogido en la cláusula undécima del contrato, de asistir a los **cursos de formación** que convoque la Empresa, **no supondrá causa de extinción del pacto.**

En el caso de la gratificación de conducir percibida por períodos, la Empresa analizará su inclusión en el salario regulador en aquellos casos que en los últimos 18 meses se haya percibido al menos en 6 meses.

### Información Adicional

Al margen de las garantías que se están introduciendo en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, surgen otras incertidumbres, que se aclaran a partir del propio sistema regulatorio o legislativo, como por ejemplo:

#### **Compatibilidad de la Pensión de Jubilación con la renta del PSI.**

Es cierto que estar realizando una **actividad** conlleva la obligatoriedad de estar dado de alta en algún régimen de la Seguridad Social, no siendo por tanto, compatible con la percepción de la pensión de jubilación (a excepción de las compatibilidades reguladas que hacen referencia a trabajos de tiempo parcial). En cambio, en el caso de los trabajadores acogidos al PSI que opten a la jubilación a los 63 años, aparte de percibir la pensión de jubilación correspondiente, seguirán percibiendo la renta pactada con la Empresa en el PSI, hasta los 65 años, que **no está asociada a ninguna actividad que conlleve el alta en algún régimen de la seguridad social**, dado que se trata de una renta pactada en un contrato privado, que no responde a un concepto salarial (prestación de servicio) o indemnización y

que, por tanto, es **totalmente compatible con la pensión de jubilación.**

### **Provisión de Fondos para el PSI.**

La empresa ha comunicado a la CNMV como hecho relevante, la **provisión de fondos para el PSI** (2.900 millones de €).