PREGUNTAS Y RESPUESTAS ACERCA DEL PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE CONTRATO DE TRABAJO DURANTE EL PERÍODO 2016 - 2017

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 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 anticipada 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 sigue 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 empleado 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.
UNIVERSALIDAD: Posibilidad de adhesión para todos los empleados que cumplan los requisitos.
NO DISCRIMINACIÓN,
RESPONSABILIDAD SOCIAL: El coste del programa será asumido íntegramente por Telefónica, sin intervenir otras instituciones públicas.

REQUISITOS DE ACCESO AL PROGRAMA

¿Qué requisitos he de cumplir para poder acceder al programa?

1) Empleado **fijo en activo a 01/01/2015**

2) Mínimo de **15 años de antigüedad** a la fecha del inicio de la suspensión.

3) **Edad:**
   - Para adhesiones en 2016: Cumplir de 53 a 65 años en 2016 *
   - Para adhesiones en 2017: Cumplir 53 años en 2017.

**La suspensión no se podrá iniciar una vez cumplidos los 65 años.*

Los empleados que, **cumpliendo los requisitos en 2016,** no cursen su solicitud en el período de entrega de solicitudes de ese año, **no podrán cursar solicitud ni iniciar suspensión en 2017.**

SOLICITUDES DE ADHESIÓN

¿Qué plazo de entrega de la solicitud tengo?

El plazo para la presentación de solicitudes de adhesión es:

- Del 1 de enero de 2016 al 31 de marzo de 2016 para las suspensiones con inicio en 2016
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de marzo de 2017 para las suspensiones con inicio en 2017

Durante estos períodos, los interesados podrán solicitar cita de información y presentar su solicitud de adhesión por las vías que se habiliten al efecto.

Los empleados que, cumpliendo los requisitos en 2016, no cursen su solicitud en el período de entrega de solicitudes de ese año, no podrán cursar solicitud ni iniciar suspensión en 2017.

¿Dónde consigo la solicitud?

Se pueden solicitar en las oficinas de RR.HH. del área geográfica que corresponda, así como será posible descargarla de la Intranet.

¿Qué firmas debe llevar la solicitud?

El original de la solicitud debe entregarse en las oficinas de RRHH. del área geográfica correspondiente y ha de estar firmada por el propio empleado y por su responsable con cargo mínimo de Gerente.

El empleado puede reclamar una copia sellada a modo de justificante.

¿Pueden rechazarme la solicitud?

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

En caso de que la empresa no comunique el rechazo expresamente, la solicitud se entiende admitida.

¿Si entrego la solicitud, puedo anularla posteriormente?

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

¿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, todos los empleados 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.

FECHA DE INICIO DE LA SUSPENSIÓN

¿En qué fecha se inicia la suspensión?

Con carácter general, el plazo para iniciar la suspensión comprende el período desde el día del cumplimiento de los 53 años hasta el día 1 del mes siguiente, con las siguientes excepciones:

- Para empleados que a 31/03/2016 tengan cumplidos de 53 a 64 años la fecha límite para iniciar la suspensión es el 01/04/2016.

- Para empleados que cumplan 53 años entre el 01/01/2017 y el 31/03/2017 la fecha límite para iniciar la suspensión es el 01/04/2017.

- Para empleados que cumplan 53 años en el mes de diciembre, la fecha límite para iniciar la suspensión es el día 31 de diciembre del año en que cumplan 53 años.

Nota: la fecha de suspensión representa la del primer día en que la obligación de trabajar está suspendida.

¿Puedo iniciar la suspensión estando en situación de IT?

No. Para que un empleado 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.

En caso de que un empleado al que le corresponde iniciar suspensión en 2016, finalmente la inicie en 2017 por haber estado en situación de IT, se le aplicarán las condiciones que le hubieran correspondido en 2016.

¿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 que proceda (Julio/Diciembre)
- La parte proporcional de la paga de beneficios.

No se abonará en el finiquito importe alguno en concepto de Parte Proporcional de 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 el empleado 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, los trabajadores 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

¿Implica el fin de la suspensión por los anteriores motivos, 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 el empleado hubiera optado por su cobro.

¿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 del empleado o a instancia de la empresa:

- **A instancia del empleado:** El empleado 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 el empleado 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**, en este caso, el reingreso se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa en el sentido de que comporta la reserva del puesto de trabajo.

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

En ese caso el empleado 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 el empleado 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 el empleado 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 del empleado (uso de información de la empresa para otros fines, apropiación de bienes de la empresa, etc…)

¿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, el empleado 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?

Sí 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 una renta equivalente al 68% del Salario Regulador acreditado en el momento del inicio de la suspensión hasta el cumplimiento de los 65 años.

Adicionalmente, a los empleados partícipes en el plan de pensiones que así lo soliciten, percibirán en el importe equivalente a la aportación del promotor al plan de pensiones, 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 de la baja.

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 devenguen hasta el 31 de diciembre, incluido, del año en que se deba causar baja.

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

¿A los empleados de TME y T. Soluciones se les contemplará el incentivo en el Salario Regulador?

El esquema retributivo a tener en cuenta para los empleados de TME y T. Soluciones a efectos del PSI es el resultante de su adscripción al modelo de Telefónica de España según lo contemplado en el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, en la que la retribución variable se ve compensada por la 15ª paga de conceptos fijos.

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 y que se esté produciendo a 01/01/2016, 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%, y en el mes en que se cumplan los 65 años, 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 empleados ...)
- 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 el la percepción mensual de importe equivalente a la aportación del promotor.

No se detraerán de la nómina descuentos de:

- Seguridad Social
- ATAM
- Seguro de Sueldo

¿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.

¿Hay diferentes modalidades del cobro de la renta?

Sólo hay una modalidad de cobro de renta: desde el inicio de la suspensión hasta el cumplimiento de los 65 años.

PREMIO POR SERVICIOS PRESTADOS.

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

No se contempla, en las condiciones del Plan, el pago de la parte proporcional de Premio por Servicios Prestados, a pesar de que el empleado no haya solicitado su liquidación de conformidad a lo estipulado en el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

En este sentido, no se establece distinción entre los empleados que han de solicitar su adhesión al plan en 2016 de los que han de solicitarlo en 2017.

Para los empleados que no soliciten la liquidación del Premio de conformidad con el Convenio Colectivo, el período de suspensión no computará como antigüedad a efectos de Premio por Servicios Prestados, por lo que, de no haberlo percibido antes del inicio de la suspensión, será necesario regresar a la situación de activo y completar el requisito de antigüedad requerido para poder percibirlo.

FISCALIDAD

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

Sí, a pesar de que sea una prestación sustitutoria del salario, 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 los empleados 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 el empleado 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?

El empleado 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?

- 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.

¿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 2016, según lo publicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la base máxima de cotización será de 3.642 euros, lo que supone un importe mensual de Convenio Especial de 968,86 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).

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

¿Tiene el empleado que suscribir el Convenio Especial y abonar las cuotas?

Los empleados 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 por el empleado mediante domiciliación bancaria, y la Empresa reintegrará el importe que acrediten haber desembolsado hasta el cumplimiento de los 65 años de edad, 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.

Si el empleado es mayor de 55 años en el momento de suspender su contrato de trabajo, ¿es la Empresa la que suscribe y abona directamente el coste del Convenio Especial?

No, a diferencia del ERE, no existe distinción en la gestión según la edad del empleado. Todos los empleados deberán gestionar su suscripción de Convenio Especial y la empresa rembolsará las cantidades abonadas.

¿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 en su defecto, de la edad ordinaria de jubilación que corresponda a cada empleado 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 el empleado 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 el empleado.

En ambos casos, el empleado 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 del empleado 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 el empleado 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 no sean compatibles, el empleado se verá obligado a suspender el Convenio Especial y a asumir el coste del Régimen de Autónomos.

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 del empleado.

AÑO	EDAD DE JUBILACIÓN ORDINARIA
2013	65 años y 1 mes, o a partir de 65 si se tienen 35 años y 3 meses de cotización.
2014	65 años y 2 meses, o a partir de 65 si se tienen 35 años y 6 meses de cotización.
2015	65 años y 3 meses, o a partir de 65 si se tienen 35 años y 9 meses de cotización.
2016	65 años y 4 meses, o a partir de 65 si se tienen 36 años de cotización.
2017	65 años y 5 meses, o a partir de 65 si se tienen 36 años y 3 meses de cotización.
2018	65 años y 6 meses, o a partir de 65 si se tienen 36 años y 6 meses de cotización.
2019	65 años y 8 meses, o a partir de 65 si se tienen 36 años y 9 meses de cotización.
2020	65 años y 10 meses, o a partir de 65 si se tienen 37 años de cotización.
2021	66 años, o a partir de 65 si se tienen 37 años y 3 meses de cotización.
2022	66 años y 2 meses, o a partir de 65 si se tienen 37 años y 6 meses de cotización.
2023	66 años y 4 meses, o a partir de 65 si se tienen 37 años y 9 meses de cotización.
2024	66 años y 6 meses, o a partir de 65 si se tienen 38 años de cotización.
2025	66 años y 8 meses, o a partir de 65 si se tienen 38 años y 3 meses de cotización.
2026	66 años y 10 meses, o a partir de 65 si se tienen 38 años y 3 meses de cotización.
2027	67 años, o a partir de 65 si se tienen 38 años y 6 meses de cotización.

Ejemplo 1: *Si un empleado 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 un empleado 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.

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

¿Cuál es la pensión máxima en 2016?

La pensión máxima en 2016, según lo publicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, será de 2.567 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 1: Si un empleado se jubila en 2021 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 trimestre 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 el empleado:

Años cotizados	Coeficiente reductor por trimestre o fracción.
Hasta 38,5	2%
Desde 38,6 hasta 41,5	1,875%
Desde 41,6 hasta 44,5	1,750%
MÁS DE 44,5	1,625%

Ejemplo 2: Si el mismo empleado que tiene 35 años y 5 meses de cotización, se jubila 5,5 trimestres antes de la fecha de su jubilación ordinaria, el coeficiente de reducción por este motivo será de 2% x 6 =12%. El porcentaje de base reguladora que le correspondería sería 100% - 12% = ***88%.***
Aplicación de los dos coeficientes conjuntos: 98,66% x 88% = 86% de la base reguladora.

NOTA IMPORTANTE: La pensión resultante no podrá ser superior a la pensión máxima disminuida en un 0,5% por cada trimestre o fracción en que se adelante la jubilación con respecto a la jubilación ordinaria.
Ejemplo: Para este empleado, si el 86% de la base reguladora fuera superior a la pensión máxima disminuida en un (0,5% x 6 trimestres =) ***3%,*** *se le aplicará ésta última.*

¿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 aquellos empleados 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 los 65 años de edad y en tanto se tenga suscrito Convenio Especial con la Seguridad Social cuyo reintegro efectúe Telefónica de España.

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

La póliza cubierta para todos los empleados es la básica con cuadro médico y reembolso dental franquiciado, con independencia de la póliza de la que provengan.

¿Existe copago por el uso de los servicios sanitarios?

No se aplicará copago al empleado por el uso de los servicios médicos. La empresas 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 los empleados 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: el empleado, su cónyuge y descendientes beneficiarios de Seguridad Social. El exceso, si existiera, tributaría como rendimiento del trabajo en especie.

Una vez cumplidos los 65 años ¿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 empleados de Telefónica, una vez se encuentre en suspenso la relación laboral?

El empleado 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 el empleado 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, el empleado 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 del empleado.

¿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, el empleado percibirá mensualmente un importe equivalente a la aportación mensual del promotor que venía percibiendo en activo al plan de pensiones.

Los empleados 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.

¿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, los empleados 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), un máximo de 8.000 € con el límite del 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas.

Estas cuantías pueden sufrir variaciones en los Territorios Forales:

- Navarra: Aportación máxima de 6.000 euros para menores de 50 años, y de 8.000 para mayores de 50 años.

¿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).

¿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, el empleado adherido al Programa de Suspensión Individual, 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 aquellos empleados 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.

¿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?

El empleado mantiene, durante la vigencia del seguro, el capital asegurado que tenía en el momento del inicio de la suspensión, es decir, cuatro anualidades de los conceptos fijos acreditados en ese momento. Este capital asegurado no es revisable.

El capital asegurado de los empleados de TME y TSol también se calculará sobre cuatro anualidades de sus conceptos fijos, y no tres como hasta 2015. Sin embargo y al igual que a los empleados de TdE, en caso de que ocurra alguna de las contingencias cubiertas, se detraerán los derechos consolidados en el plan de pensiones.

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

¿Quién tiene derecho al seguro de Supervivencia?

Aquellos empleados 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, bajo el requisito de tener la condición de pensionista de la Seguridad Social.

¿Resulta factible un rescate anticipado?

En estos casos no se puede adelantar el cobro de la misma a los 60 años, ni edad intermedia inferior a la estipulada, 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 el empleado tenga en situación de suspenso su contrato laboral?

Para los empleados 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). Telefónica continuará realizando las aportaciones económicas a la citada Asociación, del 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 el empleado de la renta mensual?

No. El empleado 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 el empleado?

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

PLAN DE ACCIONES

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

Si la suspensión se produce antes de la fecha de consolidación:

- Se interrumpirá la compra de acciones en caso de que la suspensión tenga inicio durante el período de compra.
- Se abonará, mediante nómina, un importe equivalente al valor de las acciones de las que se tenía expectativa de duplicidad. El valor considerado será el del precio de cierre de las acciones el Día Hábil Bursátil anterior al inicio de la suspensión.

Si la suspensión se produce después de la fecha de consolidación:

- Se duplicarán las acciones en la cuenta Computershare del empleado.

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

No, las acciones adquiridas son propiedad del empleado y sólo las puede vender él. Lo que se hace es abonar una compensación por la no duplicidad de esas acciones en la fecha de consolidación.

¿Puedo trasladar las acciones a otra cuenta de valores?

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

Sin embargo no se recomienda efectuar el traslado hasta que no se haya abonado el importe equivalente a la duplicidad por parte de la empresa.

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

Una vez iniciada la suspensión, el empleado puede vender tanto las acciones adquiridas como las duplicadas.

Igualmente no se recomienda efectuar la venta de las acciones adquiridas en el vigente plan hasta que no se haya abonado el importe equivalente a la duplicidad por parte de la empresa.

Con respecto a las acciones duplicadas en el vigente o 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

¿Cuál es el tratamiento de los empleados que se encuentran en situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo y que quieren reingresar para acogerse al Plan?

Es necesario encontrarse en situación de activo a 01/01/2015 para poder acogerse al plan de suspensiones, por lo que no podrán tramitar solicitud empleados en excedencia con reserva del puesto de trabajo

En caso de que la excedencia se hubiera iniciado con posterioridad al 01/01/2015, podrán acogerse al plan. Para ello deberán tramitar la solicitud dentro del plazo establecido, a pesar de encontrarse de excedencia, y deberán estar en situación de activo en la fecha de inicio de la suspensión.

¿Tendré acceso al Club Telefónica Senior?

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

Los empleados que inicien suspensión ¿Podrán mantener y acceder a las ofertas para empleados?

Los empleados mantendrán las ofertas de empleados que tengan en el momento de inicio de la suspensión, y podrán adherirse en el futuro a nuevas ofertas que pudieran establecerse.

¿A qué teléfono de contacto podré llamar para solucionar problemas y dudas?

La Atención al empleado que se acoja a este programa se realizará por T-Gestiona en el teléfono 900.123.008 o a través del correo electrónico rrhh.cess@telefonica.com.

PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS:

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

Los requisitos para adherirse a este programa son:

- Ser empleado en activo a 01/01/2015
- Tener una antigüedad mínima de 5 años
- No cumplir los requisitos para adherirse al Plan de Suspensión Individual.

¿El tiempo de la beca se cuenta como antigüedad?

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

¿Qué plazo tengo para tramitar la solicitud?

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

¿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 31/12/2017.

¿Puedo tramitar la solicitud en 2016 para causar baja en 2017?

Sí, se puede.

¿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 el empleado 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.

Los empleados 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.

No obstante, podrá considerarse la posibilidad de un único pago.

¿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 empleado, es decir, durante dos años para empleados 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 el empleado, en el plazo de un mes desde la baja, puede solicitar a Antares el alta en una póliza individual de continuidad a cargo del empleado.

¿En qué situación queda el Plan de Acciones?

Si la baja se produce antes de la fecha de consolidación:

- Se interrumpirá la compra de acciones en caso de que la suspensión tenga inicio durante el período de compra.
- Se abonará, mediante nómina, un importe equivalente al valor de las acciones de las que se tenía expectativa de duplicidad. El valor considerado será el del precio de cierre de las acciones el Día Hábil Bursátil anterior al inicio de la suspensión.

Si la baja se produce después de la fecha de consolidación:

- Se duplicarán las acciones en la cuenta Computershare del empleado.

Una vez causada la baja, el empleado podrá vender las acciones o trasladarlas de cuenta de valores teniendo en cuenta que, con respecto a las acciones duplicadas en el vigente o en programas anteriores, 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).