

A.- PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL (2019)

En el ámbito de las tres Empresas que suscriben este II Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica (TdE, TME y TSOL), las partes en el mismo han decidido promover un Plan de medidas para la suspensión individual de la relación laboral para 2019, bajo los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación, y responsabilidad social.

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

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

a) Vigencia

El programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral tendrá su vigencia únicamente desde la firma del presente convenio hasta el 31/12/2019.

b) Requisitos

Podrán acogerse a este programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto Suspensivo Individual (PSI) todos los empleados en activo en fecha 1 de enero de 2019, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja, con 53 años o más años cumplidos durante 2019. Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo hasta el 31 de octubre de 2019.

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

Respecto a la fecha de inicio de suspensión de la relación laboral se producirá de la siguiente forma:

- Nacidos antes de 1966 y entre enero y octubre (inclusive) de 1966, su último día trabajado será el 31 de octubre de 2019. Iniciando por tanto la suspensión de la relación laboral el 1 de noviembre.

- Las personas nacidas en noviembre y diciembre de 1966 podrán iniciar la suspensión en el mes de cumplimiento de los 53 años.

Estas fechas podrán ser modificadas por la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, no excediendo el 31 de diciembre de 2019 y, excepcionalmente, solo por necesidades empresariales podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la suspensión.

c) Asistencia Sanitaria

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

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

d) Salario regulador

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

e) Condiciones económicas

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

La persona trabajadora se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 65 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, las personas trabajadoras de Telefónica de España, ingresadas antes del 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 Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

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

Para aquellas personas trabajadora de Telefónica de España que se adhieran al Plan de Suspensión Individual de la Relación Laboral y no hubieran solicitado en cualquiera de los períodos establecidos durante la vigencia del anterior CEV la compensación de su expectativa de percepción del Premio de Servicios Prestados se procederá a la liquidación de dicha expectativa de derecho en el momento del inicio de la suspensión de la relación laboral de acuerdo a la siguiente proporcionalidad:

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

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

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

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

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

f) Otras obligaciones y derechos del empleado suspenso

- Las personas trabajadoras que se acojan a esta medida, se comprometen al no desarrollo de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, que suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.
- Se comprometen a suscribir en el momento de la firma del correspondiente PSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado e) antes mencionado.
- Las personas trabajadoras expresamente renuncian durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Telefónica.

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

g) Extinción del pacto de suspensión

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

- Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual (PSI).
- Por desistimiento de la persona trabajadora o de la empresa del PSI en los términos previsto en este Anexo y efectiva reincorporación de aquél a la Empresa.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.
- Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo.
- Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva.
- Por incumplimiento de la persona trabajadora de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo.
- Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento de la persona trabajadora.
- Por acceso a la jubilación anticipada o declaración de Incapacidad Total para la profesión habitual, en ambos casos se mantendrá el abono hasta los 65 años de una renta equivalente a la comprometida en el apartado e).

h) Reingreso

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

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

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

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

i) Comisión de seguimiento

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

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

j) Vicisitudes

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

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