



EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO

Asamblea y aportaciones de ESK para intentar aclarar dudas antes de tomar una decisión

ESK ya hemos expresado repetidamente que la aprobación de un ERE en una empresa como Telefónica es totalmente inaceptable y es un escándalo.

Por decir esto hay quien piensa que estamos en contra de adelantar la edad de jubilación, pero eso no es cierto: **ESK siempre hemos reivindicado el adelanto de la edad de jubilación pero también reivindicamos la creación de empleo en empresas con beneficios**, como es el caso de Telefónica. Para que esto fuera posible hemos propuesto repetidamente que se implantara el **CONTRATO DE RELEVO en la empresa**, medida con la que el personal puede jubilarse anticipadamente y personas en paro pueden entrar a trabajar con unas condiciones dignas.

La creación de empleo y el adelanto de la edad de jubilación no son, por tanto, contradictorios.

Lo que si nos parece contradictorio y escandaloso es que los Sindicatos CCOO y UGT que han firmado el retraso de la jubilación hasta los 67 años firmen un ERE que elimina 6.500 puestos de trabajo fijos en un país con un índice de paro impresionante y en base a que el personal se prejuble a partir de los 53 años. E igualmente contradictoria y escandalosa es la aceptación de este ERE por parte de un Gobierno que en sus siglas lleva la palabra “socialista”.

Pero esa es la realidad y ahora, lo que debería haber sido una pelea colectiva en contra de que Telefónica siguiera destruyendo el cada vez más escaso empleo de calidad, se ha convertido en **una decisión personal que tienen que tomar quienes reúnen los requisitos para apuntarse**; habrá quienes lo tengan claro y ya hayan decidido apuntarse o no hacerlo, cada cual con sus propias razones; pero también habrá quienes tengan muchas dudas y no lo tienen tan claro, también por distintas razones. **A estas personas va dirigido este escrito y la asamblea que realizaremos próximamente.**

Los temas que trataremos serán los siguientes:

- **Rentas de programa de desvinculación 53 y 59 años**
- **Lo que se cobra y lo que se deja de cobrar**
- **Rentas en programa para mayores de 60 años.**
- **La jubilación**
- **La fiscalidad**
- **El impacto de la Reforma de las Pensiones en quienes no se apuntan.**
- **Los Plazos para apuntarse.**

LA RENTA PARA QUIENES SE DESVINCULEN ENTRE 53 Y 59 AÑOS.

RENTA HASTA LOS 61 AÑOS:

- La empresa abona el **68% de Salario Regulador anual en 12 mensualidades**.
- Mientras se está en el paro de ese 68% la empresa descuenta lo que paga el paro.
- **El Salario Regulador** anual se obtiene multiplicando por 15,133 los conceptos salariales fijos (no entran la ayuda escolar e infantil).
- A quienes estén en el **Plan de Pensiones** la empresa deja de ponerles la cuota del 6,87%, haciendo una única aportación de 601 euros.
- A ese colectivo dejará de abonarles la cuota del Seguro de Riesgo a partir de los 61 años.
- Quienes tengan el Seguro de Supervivencia cobrarán las 2 anualidades + 12000 euros que les corresponden a los 65 años, tomando como referencia el salario que tengan al prejubilarse.
- A este colectivo les abonará la cuota del Seguro de Riesgo hasta los 65 años.
- Una vez desvinculado hay que pagar un 60% de la cuota de Antares Salud y a partir de los 61 años la cuota completa.
- Quienes perciban Ayuda Escolar la pierden

EL PARO

- Quienes se acojan al ERE están 2 años cobrando la prestación por paro que tendrán las siguientes cuantías
 - Sin hijos: 1.087,20
 - Con 1 hijo: 1.242,52
 - Con 2 hijos: 1397,87
- Esta prestación es contributiva, lo que quiere decir que cotiza al IRPF lo que corresponda.
- También hay que cotizar a la Seguridad Social por ella, entre 80 y 90 €, en función de la prestación que se tenga, pero esa cantidad la devuelve la empresa.
- La Base de Cotización a la S.S. mientras se está en el paro es la media de los últimos 6 meses y se mantiene constante durante todo el periodo en que se esté cobrando.
- Mientras se está en el paro pueden llamar para hacer cursos y para trabajar. (Altos Hornos)

EL CONVENIO ESPECIAL CON LA S.S.

- Una vez terminado el paro hay que hacer un convenio especial con la Seguridad Social para seguir cotizando como si se estuviera trabajando hasta el momento de la jubilación.
- A las personas mayores de 55 años ese convenio tiene que hacérselo la empresa y quienes no tengan esa edad lo tendrán que hacer y abonar ellas mismas, reintegrándoles la empresa la cantidad correspondiente.
- La base por la que se hace este convenio es la media de los últimos 12 meses y para hacerlo por la máxima se necesita haber cotizado por ella 24 meses en los últimos 5 años.
- Se puede hacer constar que esta base se actualice anualmente en el mismo porcentaje que se incremente a nivel general.
- El convenio especial la empresa en principio lo paga hasta los 61 años, pero la persona interesada puede optar a que se lo pague hasta los 63 años con la finalidad de tener una pensión de jubilación más alta, pero dejando de percibir la prestación de jubilación que le hubiera correspondido esos 2 años. (en otro apartado analizaremos este punto)

RENTA DE 61 A 65 AÑOS:

- La empresa abona un 34% del salario regulador anterior, tras actualizar la parte correspondiente al sueldo base en un 1% anual.
- **Otras formas de cobro:** La renta que corresponde cobrar este periodo se puede adelantar de distintas maneras: cobrándola sumada a la renta que corresponde hasta los 61 años y a partir de esa edad ya no se cobra nada de la empresa; así hasta los 62, 63 o 64. **En todos los casos la empresa cobra el coste financiero por ese adelanto que es de alrededor del 3% anual.**
- **Ejemplo:** Una persona a la que le corresponde una renta de 1.411,85 euros desde los 61 a los 65 años, percibiría un total de 67.768,8 euros; si pide que se lo adelanten en forma de renta hasta los 61 años percibiría un total de 54.506 euros (con un coste financiero de más de 13.000 euros) y si decide cobrarlo en forma de capital a los 61 años percibiría 63.960,19 euros (con un coste de casi 4.000 euros).

LAS CANTIDADES QUE SE COBRAN Y LAS QUE SE DEJAN DE COBRAR

En este apartado haremos una comparación entre lo que se cobraría apuntándose al ERE y no haciéndolo, teniendo en cuenta tanto el tratamiento fiscal de lo que perciban de la empresa quienes se apunten, como las subidas salariales anuales que tendrán quienes no lo hagan.

Para ello utilizaremos como ejemplo una persona con un **salario bruto anual de 45.000 euros**.

Variables consideradas:

- **Subida salarial anual:** 3% que creemos que es un porcentaje bastante real a pesar del mal convenio firmado por UGT, CCOO y STC, si tenemos en cuenta que cada 2 años se cumple un bienio, que supone un 2,4% del sueldo base y que un posible cambio de nivel supone un mínimo del 3,5%).
- **Descuentos por IRPF y S.S.:** 26%.
- **Exención fiscal de rentas del ERE:** 6 años exención total y a partir de ellos tratamiento como renta irregular, que supondría un tipo de alrededor del 10%.

De los 53 a los 61 años

Años	53	54	55	56	57	58	59	60
Salario Bruto anual en activo	45.000	46.350	47.740	49.173	50.648	52.167	53.732	55.344
Salario Neto (-26%)	33.300	34.299	35.328	36.388	37.480	38.603	39.762	40.955
Plan de Pensiones (6,87%)	3.091	3.184	3.280	3.378	3.480	3.584	3.691	3.802
Total trabajando	36.391	37.483	38.608	39.766	40.960	42.187	43.453	44.757
Renta ERE Bruta	30.600	30.600	30.600	30.600	30.600	30.600	30.600	30.600
Renta ERE Neta (*)	30.600	30.600	30.600	30.600	30.600	30.600	27.000	27.000
Diferencia	-5.791	-6.883	-8.008	-9.766	-10.360	-11.587	-16.453	-17.757

(*) A partir del 6º año se tributa sobre el 70% de la percibido hasta el equivalente a 2 veces y media el SMI anual.

De los 61 a los 65 años

Al cumplir los 61 años quien se haya prejubilado tendrá la opción de jubilarse si ha cotizado más de 30 años o seguir 2 años más con el Convenio Especial con la S.S. hasta los 63 años, con cuotas a cargo de la empresa para poder jubilarse a esa edad con una pensión mayor.

Quienes no se hayan apuntado podrán jubilarse a los 63 años con la nueva Ley de Reforma de las Pensiones si han cotizado más de 33 y con los coeficientes reductores que correspondan en función de cual sea su edad legal de jubilación. En esta comparación consideramos una persona que a los 65 llevaría 38 años y medio cotizados, por lo que esa sería su edad legal de jubilación y los coeficientes reductores se contemplarían desde esa edad, que serían de 6,5 puntos por cada año menor de 65.

	PERSONA APUNTADA AL ERE		PERSONA NO APUNTADA AL ERE
	Jubilación a los 61	Jubilación a los 63	Jubilación a los 63
61	35.644 + 16.320 = 51.964	16.320	57.004 (Salario) + 3.916 (P.P.) = 60.920
62	36.713 + 16.320 = 53.033	16.320	58.714 + 4034 = 62.748
63	37.814 + 16.320 = 54.134	43.722 + 16.320 = 60.042	43.722
64	38.948 + 16.320 = 55.268	45.034 + 16.320 = 61.354	45.034
61 a 65	214.399	154.036	212.424
A partir de 65	37.814	43.722	43.722

- Para calcular las pensiones hemos utilizado el programa de la Seg. Social que prevé un incremento de las bases máximas del 3% al año y hemos considerado que se ha cotizado siempre por las bases máximas.

Como puede comprobarse de los 61 a los 65 años cuando más se cobra es jubilándose a los 61, pero después la pensión vitalicia que queda es bastante inferior (casi 6.000 euros menos anuales respecto a los otros 2 supuestos). También en este cuadro puede verse también que si se espera a los 63 años para jubilarse dejan de cobrarse 72.375 euros y que la diferencia de pensión que se conseguiría sería de 5.908 euros al año, lo que quiere decir que se tardarían 12,5 años en amortizar lo que se deja de cobrar.

LA RENTA PARA QUIENES SE DESVINCULEN CON MAS DE 60 AÑOS

B.- Con 60 o más años:

- A quienes se apunten con 60 años la empresa les abona una renta del 40% del salario regulador hasta los 65 años y a quienes tengan más de 60 años un 38%.
- De estas cantidades no se detrae el paro como se contempla en el programa de 53 a 59 años.
- Cuando se terminen los 2 años del paro podrán acceder a la jubilación si cumplen el requisito de tener 30 años de cotización.

CASOS ESPECIALES.

En los casos de las personas que se acojan al programa de desvinculación de los 53 a los 59 años, la posibilidad de jubilarse casi siempre llegará después de terminado el paro y, lógicamente está unida a la fecha en que se cumplan los 61 años a los 63.

Sin embargo esa coincidencia no se da en los casos de quienes se acogen a ese programa (53-59 años) y tienen ya cumplidos los 59 y tampoco en quienes se acojan al programa de mayores de 60 años.

CON 59 AÑOS:

Si se tienen 59 años cumplidos se va a llegar a los 61 estando todavía en el paro y se plantean 2 cuestiones

1.- La primera si merece la pena jubilarse cuando corresponda o es mejor seguir en el paro hasta que se termine y posteriormente esperar hasta cumplir el siguiente año para que los coeficientes reductores de la pensión sean menores: En este caso habrá que mirar cada caso, porque si lo que queda de paro después de cumplir 61 años es solo 1 mes, el análisis a hacer es si merece la pena dejar de cobrar una cantidad importante para obtener una pensión algo mayor (puede valer el ejemplo anterior) y si no interesa, lo que hay que hacer es jubilarse sin esperar a que se termine el paro, porque la pensión de jubilación va a ser mayor que la prestación por desempleo. Otra cosa muy diferente es si cuando se termine el paro solo falta un mes: en este caso está claro que merece la pena seguir en el paro.

2.- La segunda es si merece la pena esperar los meses que sea necesario y apuntarse al programa de más de 60 años, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Con programa de 53-59 años: 1 año 68% y 4 años con 34%, lo que traducido a anualidades da:
 - $(1 \text{ año} \times 0,68 \text{ anualidades}) + (4 \text{ años} \times 0,34 \text{ anualidades}) = 2 \text{ anualidades}$, en las que estaría incluido la prestación de desempleo.
- Con el programa de más de 60: 5 años $\times 0,40 \text{ anualidades} = 2 \text{ anualidades}$ más la prestación de desempleo.

O sea que entre 60 y 65 años se cobra de más lo correspondiente a la prestación de desempleo que, como mínimo, será de 1 año o sea unos 13.000 euros para quienes tienen la prestación más baja.

CON MÁS DE 60 AÑOS:

En este caso el análisis es el mismo que en el primer punto del anterior caso. Si solo queda 1 mes de paro después de cumplir años y poder jubilarse y decidimos no esperar hasta el siguiente cumpleaños, no merece la pena esperar ese mes. Si, por el contrario, el paro se termina cuando solo falta 1 mes para el siguiente cumpleaños, merece la pena esperar o adaptar el momento de la marcha de la empresa al cumplimiento de años.

LA JUBILACIÓN

Lo primero que hay que señalar en este apartado es que a quienes se apunten al ERE no les afectará la Reforma de las Pensiones. Esto es una novedad sobre la situación que había cuando se estaba negociando el ERE, ya que en aquel momento el Proyecto de Ley de Reforma de las Pensiones decía que esa Ley no afectaría a los EREs firmados antes del 25 de marzo de este año y en el Senado se aprobó una enmienda que se refleja en la Ley definitiva y que establece que no afectará a los EREs aprobados antes de la publicación de la Ley en el BOE, que se publicó el 2 de agosto. (Está claro que la mano de Telefónica es muy larga y muy influyente).

En un apartado posterior analizaremos cual puede ser la influencia de dicha Reforma para el cálculo de la pensión de quienes decidan no apuntarse al ERE, ya que dicha influencia no es uniforme y depende mucho de las carreras de cotización que tenga cada uno y de las bases por las que haya cotizado.

Así pues a los 61 años podrán jubilarse quienes hayan cotizado al menos 30 años y la Base Reguladora se calculará sobre las cotizaciones de los últimos 15 años, sea cual sea el momento de la jubilación, con los coeficientes reductores que se señalan más adelante.

ALGUNOS CONCEPTOS A TENER EN CUENTA PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN:

Base de Contingencias: Es la Base que sirve para calcular lo que hay que pagar mensualmente a la S.S. y sirve para calcular la Base Reguladora de la pensión, entre otras prestaciones.

Cálculo: Los conceptos salariales fijos del mes se multiplican por 15,133 (las 15 pagas), se divide por 12 y a la cantidad resultante se le suman los devengos circunstanciales del mes.

La Base de Contingencias Máxima para todos los Grupos de Cotización en 2011 es de 3.230,10 €.

Entre el año 1993 y el 2002 había 2 Bases Máximas, una para los Grupos de Cotización 1 al 5 y otra para el 6 y 7 y a partir de ese año la Base Máxima es la misma para todos los Grupos.

Así pues quienes se jubilen antes del año 2015 y pertenezcan a los Grupos de Cotización 6 o 7 tendrán alguna Base que no era la máxima de esos años, aunque sus salarios fueran superiores.

AÑO	Grupos 1 a 5	Grupos 6 y 7
1998	2.360,17	1936,70
1999	2402,73	2074,63
2000	2450,87	2222,30
2001	2.499,91	2380,37
2002 (*)	2574,90	2574,90
2003	2652,00	2652,00
2004	2731,50	2731,50
2005	2813,40	2813,40
2006	2897,70	2897,70
2007	2996,10	2996,10
2008	3074,10	3074,10
2009	3166,20	3166,20
2010	3198,00	3198,00
2011	3230,10	3230,10

(*) A partir de 2002 se igualaron las bases de todos los Grupos.

Las Bases de cotización de cada persona pueden pedirse en cualquier oficina de la Seguridad Social o entrando en su página web <http://www.seg-social.es>; desde la que a través del link sede electrónica y ciudadanos se accede a un catálogo de servicios como la vida laboral, el informe de las bases de cotización y un programa para calcular la pensión.

Base Reguladora: Es la Base que servirá para calcular la pensión y se obtiene sumando las bases de contingencias de los últimos 15 años (180 bases) y se divide por 210 (15X14) ya que la pensión se abona en 14 pagas. A esas bases se les aplica un coeficiente equivalente a la subida del IPC desde ese mes, menos los 2 últimos años.

Coeficientes Reductores: Son los coeficientes que se aplican a la Base Reguladora para obtener la pensión según la tabla siguiente:

- Entre 30 y 34 años de cotización: 7,5% por cada año menos de 65.
- Entre 35 y 37 años de cotización: 7%.
- Entre 38 y 39 años de cotización: 6,5.
- Más de 40 años de cotización: 6%.

Pensión Máxima: La pensión máxima en 2011 es de 2.497,61 euros, por lo que si el cálculo de la pensión fuera superior a esa cifra, la pensión no podría ser superior a la máxima señalada. Se puede calcular que si se ha cotizado siempre por la base máxima a los 64 años se conseguiría la pensión máxima a pesar de aplicar el coeficiente reductor correspondiente.

LA FISCALIDAD

Están exentas de tributar la cantidad correspondiente a la indemnización por despido improcedente, que es de 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades (3 años y medio). Para tener el máximo exento de 3 anualidades y media se necesita haber trabajado un mínimo de 28 años.

Quienes tengan exento el máximo de 3 anualidades y media, no tendrán que pagar impuestos por lo que les pague la empresa entre 5 años y medio y seis años, que es el tiempo que tardarán en cobrar el equivalente a esas 3 anualidades y media de su último salario anual, teniendo en cuenta que la empresa abona el 68% de ese salario y que durante los años de paro hay que descontar la prestación por desempleo.

Una vez que se ha percibido de la empresa la totalidad de la renta exenta de tributar (los 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades), lo que la empresa sigue pagando tiene la consideración de renta de trabajo, estando exento de tributar el 30% de esas cantidades pero con el límite anual de 2 veces y media el salario mínimo interprofesional.

La Norma Foral 8/2000 que regula este aspecto es común para los 3 territorios de la CAV y dice que:

“Sin perjuicio de las cantidades que pudieran resultar exentas en virtud de lo dispuesto en la letra d) del artículo 9 de esta Norma Foral, las cantidades percibidas por los trabajadores cuya relación laboral se hubiera extinguido y que cumplan las circunstancias incluidas en los párrafos siguientes, se integrarán en el rendimiento íntegro del trabajo aplicando el porcentaje del 70 por 100. Las cantidades sobre las que se aplicará dicho porcentaje no podrán superar anualmente el importe que resulte de multiplicar el salario mínimo interprofesional por 2,5. Las cantidades que excedan de este límite, que opera antes de aplicar el citado porcentaje del 70 por 100, o que se perciban por los trabajadores a partir de la fecha en que cumpla la edad de 65 años, se integrarán en su totalidad en la base imponible del Impuesto.”

EJEMPLO.

Trabajador que percibe 30.600 euros anuales de la empresa.

SMI anual: 7.696 euros (641,4/mes); 2,5 veces el SMI anual= 19.242 euros

Cantidad exenta de declarar: 30% de 19.242= 5.772.

Cantidad a declarar: 70% de 19.242= 13.469 + 11.358 = 24.827

IMPACTO DE LA REFORMA DE LAS PENSIONES PARA QUIENES NO SE APUNTEN

Quienes no se apunten a este ERE se verán afectados por la Reforma de las Pensiones. Este será sin duda un elemento de presión que va a utilizar la empresa para que se apunten quienes están en edad de hacerlo; sin embargo conviene hacer un pequeño análisis de lo que le puede afectar a cada persona porque la incidencia será muy diferente en función de los años de cotización que se tengan y en función de las bases por las que se haya hecho.

Es indudable que la Reforma de las Pensiones acordada por el Gobierno, UGT y CCOO es sumamente negativa para la clase trabajadora en general, teniendo en cuenta el mercado laboral existente en el que predominan los bajos salarios y los contratos temporales, lo que lleva a tener bases de cotización pequeñas y periodos sin cotizaciones.

Sin embargo la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Telefónica tienen carreras de cotización largas y durante los últimos años de su vida laboral cotizan por las bases máximas por lo que el impacto de que se cojan más años para calcular la pensión tiene escasa incidencia.

Por otra parte quienes hayan cotizado más de 38 años y medio a los 65 años podrán seguir jubilándose a esa edad sin penalización como hasta ahora, teniendo la ventaja respecto a la situación anterior de poder jubilarse voluntariamente a los 63 años con similares coeficientes reductores a quienes se jubilan por un ERE.

LOS PLAZOS

En todos los ERE's la empresa ha puesto sistemas para apuntarse que tenían la clara intención de presionar a la gente para que se marchara lo antes posible, en el más puro estilo de las ventas compulsivas. En el primer ERE fue un sistema de plazos a partir del cual no permitía apuntarse y en el segundo fue un sistema de penalizaciones a quien no se apuntara cuando le correspondía. En éste ha vuelto al sistema de plazos cerrados para apuntarse aunque no se tenga la edad para hacerlo.

En ambos casos la empresa modificó dichos sistemas, dejando claramente de manifiesto que la única intención que tenían era presionar a la gente a que se marchara cuanto antes.

En este ERE empresa y sindicatos han acordado que el 30 de noviembre de este año termine el plazo para quienes ya tienen más de 53 años o cumplen esa edad este año y quienes la cumplan el resto de año tienen que apuntarse dentro del primer trimestre, sea cual sea el mes en que hagan los 53 años. Para quienes se apuntan al programa de más de 60 años no hay establecidos plazos, pero sí una penalización para quienes ahora tienen 60 años y quieren esperar a marcharse más tarde.

ESK no podemos ni vamos a asegurar que en esta ocasión ocurra lo mismo y la empresa permita apuntarse una vez pasados estos plazos, pero creemos que es importante recordar lo que la empresa hizo en anteriores ocasiones para que con esos datos cada cual valore que hacer ante el sistema de plazos acordado nuevamente en este ERE.

- En el primer ERE (1999-2000) el último plazo para apuntarse era el 30 de mayo del 2000, pero como en esa fecha solo se habían apuntado 3.237 en vez de los 5.405 previstos la empresa amplió el plazo hasta fin de año, mejorando ostensiblemente el programa de desvinculaciones de quienes tenían menos de 52 años.
- En el segundo ERE (2003-2007) los plazos eran también el primer trimestre de cada año (aunque permitían pasarse de año) y sin embargo el último plazo que debería ser de enero a marzo de 2007 la empresa lo adelantó para poder empezar a apuntarse en septiembre de 2006, con el perverso mensaje de que quedaban pocos puestos a cubrir con la clara intención de generar que la gente se apuntara de forma inmediata, por miedo a que no pudiera hacerlo si esperaba.
- Como no les salió bien y al terminar el plazo en marzo de 2007 no solo no habían cubierto todos los puestos, sino que es quedaban 1.500 sin cubrir, ampliaron el plazo hasta finales de año.
- Como a finales de año les siguieron sin salir las cuentas empezaron el acoso con los fuera de convenio de 50 y 51 años con la amenaza de que si no se iban les quitaban el cargo, amenaza que cumplieron con los de 51 años, pero no lo hicieron con quienes tenían 50.
- Por otra parte el sistema de penalizaciones acordado tampoco lo llevaron a cabo y las personas que se marcharon fuera de cuando les correspondía consiguieron rebajar o quitar totalmente las penalizaciones acordada con los sindicatos por marcharse con posterioridad a cuando les tocaba.

Para terminar volvemos a repetir lo dicho en un principio: nuestra intención con este escrito no es ni que la gente se apunte al ERE ni que deje de hacerlo sino única y exclusivamente intentar aclarar las dudas que puedan tener tanto quienes tengan pensado apuntarse como quienes no quieran hacerlo.

nos tienes a mano/eskura gaituzu



ARABA: esktel.ar@terra.es

BIZKAIA: tfno. 944884190, esktel.bi@telefonica.net

GIPUZKOA: tfno. 943400192; esktel.gi@terra.es

NAFARROA: tfno. 948428233; esktel_na@yahoo.es

WEB: www.telefonica.esk-sindikatu.org

afiliate a ESK