

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6277 *Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo adaptado del Grupo Endesa.*

Visto el texto del Acuerdo adaptado en desarrollo del artículo 14.2 del denominado «Acuerdo marco de garantías para Endesa, S.A., y sus filiales eléctricas» (código de convenio n.º 90100383122020), Acuerdo que versa sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el período 2019-2024, que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2020, de una parte por la Dirección del Grupo Endesa en su representación, y de otra por las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO. y SIE en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ANEXO

MARCO DE MEDIDAS VOLUNTARIAS DE SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN ENDESA EN EL PERÍODO 2019-2024

Documento 1 al acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas de Endesa, de fecha 23 de enero de 2020

Endesa S.A., ha decidido articular un procedimiento universal, voluntario y no discriminatorio de desvinculación de la relación laboral.

En este contexto, se han analizado las diversas alternativas de desvinculación que permite la legislación laboral española, tales como las bajas voluntarias incentivadas, la suspensión de la relación laboral de mutuo acuerdo, la excedencia laboral o la licencia retribuida.

Como conclusión del anterior análisis se han considerado como fórmulas más idóneas la baja voluntaria incentivada y la suspensión anual prorrogable del contrato de trabajo.

Aspectos generales

Primero. *Objeto.*

El presente documento, que se configura como anexo n.º 1 al acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas de Endesa, de fecha 23 de enero de 2020, tiene por objeto describir el Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa, S.A.

Segundo. *Ámbito temporal.*

El Marco de medidas tendrá como vigencia el plazo comprendido entre el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024. Para cualquier tipo de prórroga de su vigencia será necesario el acuerdo expreso entre las partes, si bien las competencias que ejercerá la Comisión de Seguimiento creada en el artículo 8 del «Acuerdo Marco de Garantías para Endesa, S.A., y sus filiales eléctricas domiciliadas en España» sobre la aplicación del citado Marco de medidas se mantendrán vigentes mientras existan trabajadores afectados por las mismas.

Tercero. *Ámbito funcional.*

Su ámbito funcional será el correspondiente a las empresas incluidas en el Acuerdo Marco de Garantías de 23 de enero de 2020.

Cuarto. *Ámbito personal.*

1. El Marco de medidas afecta con carácter general a todos los colectivos de trabajadores incluidos en el ámbito personal del Acuerdo Marco de Garantías, estableciéndose no obstante una diversificación de las mismas en función de los siguientes colectivos:

a) Trabajadores que su edad legal de jubilación ordinaria se prevé, según la legislación vigente en cada momento, en un plazo superior a quince años.

La oferta por parte de la empresa consistirá en una baja voluntaria incentivada.

b) Trabajadores que pueden acceder, según la legislación vigente en cada momento y considerando los coeficientes reductores que pudiesen tener reconocidos, a la jubilación legal ordinaria en un plazo no superior o igual a quince años.

La oferta por parte de la empresa a los trabajadores, se encuentren estos o no en el contexto de un proceso de reorganización, consistirá en un Pacto de suspensión de la relación laboral con una compensación económica en los términos previstos en los números 2 a 4 del apartado noveno de este documento, así como los beneficios sociales que se contemplan en el número 6 de dicho apartado.

2. La adopción de la medida suspensiva y, en su caso, extintiva por aplicación de lo dispuesto en el número 2 del apartado decimotercero del presente documento, estará supeditada al acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado de conformidad con los modelos de Pacto que se establezcan.

Quinto. *Adaptación del Marco de medidas.*

Si durante la vigencia de este Marco de medidas se produjeran cambios normativos o que afecten a la Empresa cuya consecuencia fuera una alteración sustancial de lo aquí pactado, las partes firmantes se comprometen a negociar las adaptaciones que procedan.

Sexto. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones reflejadas en el presente documento serán consideradas globalmente y, en consecuencia, en caso de producirse una decisión judicial que declarara la nulidad de alguna parte esencial del mismo perderá su vigencia en su totalidad y las partes vendrán obligadas a negociar un nuevo Marco de medidas.

Medida de carácter temporal: La suspensión de la relación laboral

Séptimo. *Pacto de suspensión del contrato de trabajo.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá pactar la suspensión del contrato de trabajo.

Octavo. *Duración.*

La suspensión se pactará por un período inicial de un año, se prorrogará de año en año de no mediar denuncia por ninguna de las partes.

Noveno. *Régimen aplicable al trabajador durante la suspensión.*

1. El trabajador estará exonerado de la obligación de trabajar y causará baja en la empresa y en la Seguridad Social en tanto permanezca la suspensión de la relación laboral.

2. La empresa abonará una compensación económica al trabajador en los siguientes términos:

– Colectivo contemplado en el apartado cuarto.1.b) anterior:

A. Trabajadores cuya edad legal de jubilación ordinaria esté prevista, según la legislación vigente a la fecha de la suspensión, en un tramo a partir de los doce años y hasta los quince años (considerando los coeficientes reductores de la edad legal de jubilación) desde el momento de inicio de la suspensión del contrato: la compensación económica será equivalente al 60 % del salario computable.

B. Trabajadores cuya edad legal de jubilación ordinaria esté prevista, según la legislación vigente a la fecha de la suspensión, en un tramo a partir de los nueve y hasta los doce años (considerando los coeficientes reductores de la edad legal de jubilación) desde el momento de inicio de la suspensión del contrato: la compensación económica será equivalente al 70 % del salario computable.

C. Trabajadores cuya edad legal de jubilación ordinaria esté prevista, según la legislación vigente a la fecha de la suspensión, en un tramo a partir de los cinco 5 y hasta los nueve años (considerando los coeficientes reductores de la edad legal de jubilación) desde el momento de inicio de la suspensión del contrato: la compensación económica será equivalente al 75 % del salario computable.

D. Trabajadores cuya edad legal de jubilación ordinaria esté prevista, según la legislación vigente a la fecha de la suspensión, en un tramo a partir de un año o menos y hasta los cinco años (considerando los coeficientes reductores de la edad legal de jubilación) desde el momento de inicio de la suspensión del contrato: la compensación económica será equivalente al 80 % del salario computable.

La aplicación de los porcentajes de los puntos A, B y C se mantendrá invariable durante la duración de la suspensión del contrato, a excepción de los 5 años anteriores a la fecha de la edad legal de jubilación ordinaria que será, en todo caso, del 80 % del salario computable.

A los efectos de la aplicación de los porcentajes contemplados en los cuatro puntos anteriores, el salario computable estará integrado por los siguientes conceptos salariales:

– Salario base: Salario convenio (incluye pagas extraordinarias junio/noviembre), retribución fija excluidos, retribución fija, retribución fija individual, salario personal. Singular.

– Salario variable: Sistema de evaluación del desempeño y/o objetivo fuerza de ventas (para el cálculo del salario computable se considerará un grado de cumplimiento de objetivos del 100 %). SIR's de naturaleza ereable.

– Complementos personales/individuales de naturaleza ereable.

– Antigüedad.

– Conceptos auxiliares: Cuantías de conceptos con naturaleza ereable volcadas, en su día, al CED, CPD, a los del centro de control de EDE (CCCED y CCCPD) y al complemento de actividad portuaria.

- Turno.
- Retén u otros conceptos que abonen la localización que tuvieran naturaleza ereable.
- Nocturnidad.

Los conceptos de turno, retén y nocturnidad serán computables siempre y cuando el empleado haya permanecido en dichos regímenes de trabajo, al menos, el mismo tiempo que va a permanecer con el contrato de trabajo suspendido.

Se detalla en el anexo 1 del presente Acuerdo el desglose de los conceptos anteriores, cualquier otro concepto no enumerado en dicho anexo que retribuyan lo mismo y tengan la misma naturaleza que los conceptos computables antes descritos se tratará en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo su posible inclusión.

3. Con carácter anual, y hasta la extinción del pacto individual de suspensión, la compensación económica determinada se actualizará según el IPC Real del año anterior, hasta la cuantía de la pensión máxima establecida por la Seguridad Social del año en curso, manteniéndose constante el exceso de la diferencia que, en su caso, pudiese existir hasta la compensación económica pactada.

4. Las cantidades que abone la Empresa en concepto de compensación económica tendrán la consideración de renta regular a efectos de su tributación en el IRPF.

5. Cuando se hayan cumplido los requisitos, se abonará el premio de fidelidad a la fecha de cumplimiento de dichos requisitos.

6. La Empresa continuará abonando a los trabajadores que hayan suscrito el pacto de suspensión del contrato de trabajo los beneficios sociales y realizará las correspondientes aportaciones al plan de pensiones en los mismos términos que a los trabajadores en activo, de conformidad con lo previsto en el pacto individual de suspensión.

Décimo. *Obligaciones del trabajador.*

Los trabajadores que hayan suscrito el pacto de suspensión de su contrato de trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

1. No desarrollar actividades concurrentes, que afecten a la competencia o que entren en conflicto de intereses con la empresa, durante el período de suspensión, salvo que fuera expresamente autorizado para ello.

La realización de otras actividades distintas a las contempladas en el párrafo anterior requerirá comunicación previa por parte del trabajador, en los términos previstos en el Pacto de suspensión.

2. Mantener los deberes de lealtad y fidelidad con la empresa durante la vigencia del Pacto así como el de secreto respecto a los datos o informaciones que haya obtenido con ocasión o como consecuencia de la prestación de servicios en la empresa calificados expresamente por esta como secretos o confidenciales.

3. Suscribir un Convenio especial con la Seguridad Social, que deberá mantener en vigor hasta la extinción del pacto, en los términos previstos en el apartado undécimo siguiente.

4. Con carácter previo a su baja en la compañía por acogerse a la suspensión del contrato de trabajo, facilitar a la empresa, su vida laboral al efecto de calcular su fecha prevista de jubilación ordinaria y comprobar si tiene o no derecho a solicitar la jubilación anticipada y, en su caso, el certificado acreditativo de reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación.

5. El trabajador se compromete a asistir a los cursos de formación que la empresa considere necesarios para mantener su cualificación profesional.

6. El trabajador expresamente renuncia durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con la empresa.

7. El trabajador se compromete a solicitar la jubilación anticipada en los términos indicados en el apartado B de la estipulación decimotercera.

Undécimo. *Régimen aplicable en materia de protección social.*

1. El trabajador se obliga a suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social, cuyo importe será reembolsado por la empresa, siendo de gestión conjunta entre ambos. El trabajador está obligado a notificar dicha suscripción a la empresa.

2. El tratamiento del plan de pensiones será el que se viene aplicando con ocasión del Acuerdo Colectivo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de los contratos de trabajo en el periodo 2013-2018, suscrito el 3 de diciembre de 2013.

3. En caso de fallecimiento o incapacidad absoluta o gran invalidez del trabajador este recibirá el mismo tratamiento que si tratara de un trabajador en activo en la Empresa.

En caso de declaración de Incapacidad Total, el trabajador tendrá la obligación de comunicarlo a la empresa, procediéndose por esta al descuento del importe de la prestación reconocida de la compensación que abona la empresa.

Duodécimo. *Reincorporación en la empresa.*

1. El trabajador tendrá la opción de reincorporarse a la empresa transcurrido un año 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 año en año.

2. En el caso en que se produzca la reincorporación en la Empresa a solicitud del trabajador, y por tanto se extinga el Pacto suspensivo, aquel 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 y Nivel Competencial, hasta que se produzca, la reincorporación se mantendrán las condiciones del pacto de suspensión.

3. 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, en las condiciones que contempla el apartado c) de la estipulación duodécima del Pacto Individual de Suspensión.

Decimotercero. *Extinción del pacto de suspensión*

A. El pacto de suspensión, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

1. Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria, en los términos previstos en el correspondiente pacto. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido.

2. Por desistimiento del trabajador y reincorporación en la empresa o por iniciativa de esta en los términos señalados en el apartado duodécimo anterior.

3. Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

4. Por incumplimiento del trabajador de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas por desempleo.

5. Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u obligación de secreto.

6. Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento del trabajador.

7. No solicitar la jubilación anticipada en los términos indicados en el apartado B) siguiente.

B. La empresa podrá proponer, al trabajador que cumpla con los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación anticipada, su acogimiento a la misma, viniendo obligado el trabajador a solicitarla.

La extinción anticipada del contrato de trabajo por esta causa será indemnizada por la Empresa en los términos siguientes:

a) Abono, en un pago único, en el momento de su pase a la nueva situación de jubilación anticipada, de la merma derivada de la reducción en la pensión de jubilación de la Seguridad Social:

1. La merma vendrá determinada por la capitalización, entendida esta como el valor actual actuarial, de la renta vitalicia que se define por la diferencia entre el cálculo de la pensión de jubilación legal ordinaria teórica y la pensión reconocida como jubilación anticipada, en los términos que se especifican en los ejemplos del Acuerdo de 23 de enero de 2020 sobre el marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa.

2. Para el cálculo de dicha merma se aplicará la siguiente base técnica:

- Tablas de mortalidad: Tablas PERMF2000P.
- Tipo de interés técnico: El tipo de interés a treinta años derivado de la curva facilitada por el actuario global independiente aplicada para la contabilización de las provisiones por fondo interno a 31 de diciembre del año anterior.
- Crecimiento renta vitalicia: 1,5 % anual.

b) Abono de la diferencia existente entre la compensación económica reconocida en el AVS hasta la fecha de jubilación ordinaria y la cuantía anual de la pensión de jubilación anticipada durante dicho periodo. Esta cantidad se fraccionará en pagos mensuales iguales y se abonará, a partir del acceso a la situación de jubilación, hasta el mes de cumplimiento de la edad legalmente prevista para la jubilación ordinaria.

c) Al amparo de lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, en materia Previsión Social y Beneficios Sociales, se mantendrá el mismo tratamiento que hubiera recibido si continuase en AVS hasta la fecha de su jubilación ordinaria. No obstante, este tratamiento se mantendrá siempre y cuando el empleado no ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de Previsión Social Complementaria durante el periodo que discurra entre la jubilación anticipada y la fecha de jubilación ordinaria. En caso contrario la Empresa quedará liberada de todas sus obligaciones por este concepto.

d) El periodo de tiempo de permanencia en situación de jubilación anticipada se computará al efecto de devengar alguno de los premios de fidelidad a los que pudiese tener derecho el empleado por haberle sido de aplicación alguno de los Convenios de Origen.

e) Al exclusivo objeto de no perjudicar el Régimen fiscal aplicable a las prestaciones de jubilación derivadas del Plan de Pensiones y/o pólizas de seguro, que instrumentan los compromisos por pensiones que la Empresa tiene adquiridos con los trabajadores, por la aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria duodécima de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, los trabajadores a los que la empresa les proponga acceder a la jubilación anticipada en los dos últimos meses del año, se podrá retrasar hasta un plazo máximo de dos meses la edad de acceso a dicha jubilación anticipada.

Medida de carácter definitivo: La baja voluntaria incentivada

Decimocuarto. *Pacto de baja voluntaria incentivada.*

La empresa podrá ofrecer a los trabajadores incluidos en el punto 4.º, apartado 1.a), la suscripción de un acuerdo que, de ser aceptado voluntariamente por el trabajador, conllevará la extinción de la relación laboral.

Decimoquinto. *Derechos económicos.*

El trabajador que acepte suscribir el pacto de baja percibirá una indemnización equivalente a treinta días por año trabajado de su salario fijo computable, con un tope de 18 mensualidades, que se abonará junto con el correspondiente finiquito.

Adicionalmente corresponderán al trabajador los derechos de rescate, movilización o percepción, en su caso, de los derechos consolidados por pensiones, en los términos establecidos en su sistema de Previsión Social.

Decimosexto. *Ejercicio de actividades concurrentes.*

El trabajador no podrá desarrollar actividades concurrentes con la Empresa tras la fecha de baja durante el periodo previsto en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que fuera expresamente autorizado para ello. A estos efectos se entiende por actividad concurrente la prestación de servicios en el ámbito de las empresas del sector eléctrico o cualquier otra entidad que tuviera relación comercial con la Endesa, S.A. La compensación por el pacto de no competencia se encuentra incluido dentro de los Derechos económicos que se detallan en el punto decimoquinto del presente Acuerdo.

ANEXO 1

Relación conceptos salariales incluidos en el cálculo garantía en caso de AVS

Tipo	COD concepto	Descripción conceptos
Fijos	1010	Salario Convenio.
	1020	Retribución Fija Excluidos.
	1030	Retribución fija.
	1031	Retribuc. Fija Individual.
	1040	Salario Pers. Singular.
	1050	Sal. Indiv. Reconocido 1.
	1060	Sal. Indiv. Reconocido 2.
	1080	Sal. Indiv. Reconocido 4.
	1090	Sal. Indiv. Reconocido 5.
	1100	Sal. Indiv. Reconocido 6.
	2005	Complemento Puesto Indiv.
	2010	Compto. Personal Singular.
	2011	Complemento Individual.
	2020	Compto. Personal CM 1.
	2025	Compl. Personal Sing. 1.
	2030	Compto. Personal CM 2.
	2040	Compto. Personal CM 3.
	2050	Compto. Personal CM 4.
	2060	Compto. Personal CM 5.
2070	Compto. Personal CM 6.	
2080	Compto. Personal CM 7.	

Tipo	COD concepto	Descripción conceptos
Fijos	2A01	Vinculación Enher.
	2A02	Antigüedad ERZ.
	2A03	Antig.no pensionab FECSA.
	2A04	Comp. Personal 10.
	2A06	Compto. Personal 11.
	2A07	Comp. Personal 15.
	2A08	Compto. Personal 16.
	2A09	Compens. 20 años servicio.
	2A15	Antig Sueldo Empresa Gesa.
	2A60	Antigüedad Comp Puesto GE.
	2A61	Antig.Total Pens. FECSA.
	2A62	Antigüedad Fecsa.
	2A63	Antigüedad Guadisa.
	2A64	Antigüedad Viesgo.
	2A66	Antigüedad Nansa.
	2A68	Antigüedad.
	2A69	Antigüedad Terbesa.
	2A70	Antigüedad EE. Ter.
	2A71	Antigüedad Heasa.
	2A72	Antigüedad Hedatsa.
2A73	Antigüedad Pysesa.	
		Paga Social SE,ERZ, GU,GI, ENE.
Retén	3210	Reten Labor. 16 o + horas.
	3220	Comp.Pers. Retén Lab.16 o+.
	3240	Retén Labor.menos 16 horas.
	3250	Dife. Reten Lab.menos 16 h.
	3270	Reten días festiv.y desca.
	3280	Comp.Pers Retén Fest/desc.
Turno	3060	Turno Abierto Cont. CM.
	3070	C.Pers T.Abiert Cont CM.
	3110	Turno Cerrado Cont CM.
	3120	CP Turn Cerr Cont CM.
	3160	Turno Abierto Discon CM.
	3170	CP Turno Ab Disc CM.
	3300	Compl.Horas Nocturn CM.
	3310	CP Hora Nocturna CM.

Tipo	COD concepto	Descripción conceptos
Otros		Plus Jorn. Mantenim AMCT.
		Plus Jorn Mnto As Pontes.
		Plus Resid Ceuta Melilla.
Objetivos	5070	Sist.Gestión Objeti. Geo.
	5075	Gestión Rendimiento OFV.
Auxiliares (*)	9175	Aux.Ded. CCCED Ere/Pens.
	9176	Aux.Dedic. CCCED Ereable.
	9195	Aux.Disp.Trans.8.ª Ere/Pens.
	9196	Aux.Disp.Trans.8.ª Ereable.

(*) Cuantía de los conceptos ereables volcados al CED y CPD y los de Centro de Control (CCCED y CCCPD).

EJEMPLO NUMÉRICO 1

		ENDESA
Fecha Nacimiento	...	01/03/1957
Años cotizados a 01/03/2020	...	36 años y 9 meses
Edad de Jubilación Anticipada Voluntaria	...	63 años
Pensión máxima seg social	...	37.566,76

PENSIÓN EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

BASE REGULADORA ANUAL		42.784,90
COEFICIENTE REDUCTOR S/LEY	(2% por trimestre)	16%
PENSION JUBILACIÓN ANTICIPADA TEÓRICA	...	35.939,32
LÍMITE MÁXIMO 2020	(P.M.S.S. -(0,5/TRIMETRE)	36.064,09

PENSIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA REAL	35.939,32
---	------------------

ESTIMACIÓN PENSIÓN EDAD DE JUBILACIÓN LEGAL/ORDINARIA		ENDESA
Años cotizados a 01/03/2022	...	38 años y 9 meses
Edad de Jubilación Legal/Ordinaria	...	65 años
BASE REGULADORA ANUAL		42.784,90
COEFICIENTE REDUCTOR S/LEY	0%	0%
PENSION JUBILACIÓN LEGAL TEÓRICA	...	42.784,90
LÍMITE MÁXIMO 2020	(P.M.S.S. AÑO 2020)	37.566,76

PENSIÓN ESTIMADA EDAD LEGAL/ORDINARIA	37.566,76
--	------------------

	ANUAL	MENSUAL
MERMA A LA EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA	1.627,44	135,62
MERMA A LA EDAD DE JUBILACIÓN LEGAL/ORDINARIA Crecimiento = 1,5% / año	1.676,63	139,72

CAPITAL EQUIVALENTE A LA EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA	38.699,66
---	------------------

Renta vitalicia, creciente 1,5% /año , pagader en 12 mensualidades.

* BASE TÉCNICA :

Tablas de Mortalidad : PERMF/2000P

Interés técnico : 30 AÑOS DE LA CURVA DE CIERRE

EJEMPLO NUMÉRICO 2

		ENDESA
Fecha Nacimiento	...	01/03/1957
Años cotizados a 01/03/2020	...	45 años
Edad de Jubilación Anticipada Voluntaria	...	63 años
Pensión máxima seg social	...	37.566,76
BASE REGULADORA ANUAL		42.784,90
COEFICIENTE REDUCTOR S/LEY	(1,625 % por trimestre)	13%
PENSION JUBILACIÓN ANTICIPADA TEÓRICA	...	37.222,86
LÍMITE MÁXIMO 2020	(P.M.S.S. -(0,5/TRIMETRE)	36.064,09

PENSIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA REAL	36.064,09
---	------------------

ESTIMACIÓN PENSIÓN EDAD DE JUBILACIÓN LEGAL/ORDINARIA		ENDESA
Años cotizados a 01/03/2022	...	47 AÑOS
Edad de Jubilación Legal/Ordinaria	...	65 años
BASE REGULADORA ANUAL		42.784,90
COEFICIENTE REDUCTOR S/LEY	0%	0%
PENSION JUBILACIÓN LEGAL TEÓRICA	...	42.784,90
LÍMITE MÁXIMO 2020	(P.M.S.S. AÑO 2020)	37.566,76

PENSIÓN ESTIMADA EDAD LEGAL/ORDINARIA	37.566,76
--	------------------

	ANUAL	MENSUAL
MERMA A LA EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA	1.502,67	125,22
MERMA A LA EDAD DE JUBILACIÓN LEGAL/ORDINARIA	Crecimiento = 1,5% / año 1.548,09	129,01

CAPITAL EQUIVALENTE A LA EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA	35.732,63
---	------------------

Renta vitalicia, creciente 1,5% /año , pagadero en 12 mensualidades.

* BASE TÉCNICA :

Tablas de Mortalidad : PERMF/2000P

Interés técnico : 30 AÑOS DE LA CURVA DE CIERRE