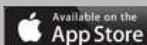




Nº 87

Índice

- Seguro de Sueldo
- Prórroga
- Movimiento pre-electorales
- RComercial
- Plan de Pensiones



[ugt.comunicaciones](https://www.ugt.comunicaciones)

[@ugtcom](https://twitter.com/ugtcom)

#BOLETINTDE87

SEGURO DE SUELDO

En la última reunión del Comité Intercentros, se aprobó finalmente por el 77% de la representación de los trabajadores/as la propuesta de reglamento de Seguro de Sueldo presentada conjuntamente, poniendo así fin a un largo proceso de desencuentros y dificultades en una materia tan controvertida como de obligada solución. En el debate y votación final se ha reproducido el escenario que durante muchos años ha impedido avanzar en esta materia: el rechazo de los minoritarios a pesar de su eterna demanda en ese sentido. El Fondo del Seguro de Sueldo está sufragado exclusivamente por las cuotas de los trabajadores/as a partir de su remuneración salarial, que recauda la empresa mediante un descuento sobre las nóminas de cada trabajador/a. La cotización individual al Seguro de Sueldo es desde el XVIII Convenio Colectivo (1996) el 0,1% del salario regulador. Telefónica asumió la gestión administrativa y la gestión de los cobros y pagos.

Cuando en junio de 1992 el Ministerio de Economía y Hacienda procedió de oficio a la disolución de la ITP, el Comité Intercentros y la Empresa firmaron el Acuerdo de Pensiones Complementarias para Pensionistas, que fue completado con un Anexo según el cual a se mantendrían las prestaciones con cargo a los fondos del seguro de sueldo hasta tanto se elaborase el Reglamento correspondiente a esta partida, y que sería gestionada por la Representación de los Trabajadores. Pero desde 1992 seguíamos, sin ese Reglamento por fin ahora aprobado. Desde UGT se propició una auditoría a través del C.I en noviembre de 2008, y que en sus conclusiones resuelve: "... El funcionamiento del Seguro de Sueldo es razonablemente correcto, [...] Los procedimientos que se aplican para el registro de las operaciones del Seguro de Sueldo son objetivamente sufici-

cientos para un adecuado control de las mismas". Con este pronunciamiento se acallaban las voces que pretendían deslegitimar nuestra acción sindical mediante bulos y descalificaciones sin pruebas. Planteamos también que cada organización presentase un borrador del reglamento y paralelamente realizar un Estudio Actuarial para saber qué tipo de coberturas y durante cuánto tiempo se podrían cubrir con el capital existente en el fondo. Después de nueve meses sólo UGT y CCOO presentamos propuestas, dejando claro una vez más el nulo interés del resto de organizaciones por cerrar este proceso, interesados más en seguir usándolo como arma arrojadiza que en encontrar soluciones. Los sindicatos CGT, AST-COBAS y UTS-STC manifestaron no tener realizado ningún trabajo al respecto (desde julio de 2012) pidiendo un plazo sin definir para presentar los borradores, de-

jando claro nuevamente su escaso interés por solucionar este tema. Con el reglamento finalmente aprobado, se normalizan las prestaciones que actualmente cubre el Seguro de Sueldo. No obstante, queda por determinar la fórmula para controlar el fondo y distribuir las prestaciones, manejándose en el pasado la posibilidad de establecer para ello una Fundación Precisamente y a fin de avanzar en la cuestión, se propuso, una vez aprobado el reglamento del Seguro de Sueldo, la creación de un grupo de trabajo del CI en el que se proponía dar cabida a todas las fuerzas presentes en el CI, dándose la paradoja de que los minoritarios también votaron en contra, al querer dar entrada a dicha comisión a personas ajenas al CI y que no forman parte de organizaciones que los trabajadores/as de Telefónica hayan votado.



PRÓRROGA

El día 17 de noviembre enviábamos de nuevo un escrito a la Dirección de RRHH argumentando nuestras razones para solicitar una nueva prórroga del vigente convenio, acogiéndonos a la cláusula 2 del mismo. Explicábamos que, pareciendo claro que coincidimos tanto empresa como sindicatos en la utilidad y validez del acuerdo durante su vigencia, mientras que sin embargo el próximo año hay nubes y sombras debidas, por un lado, a que las elecciones sindicales van a retrasar la negociación, además de verse condicionada en el tiempo por la nueva legislación en lo referente a ultraactividad, y por otro lado a que se vislumbra un posible panorama de fortalecimiento y rearme de la competencia. Quizás por ello sería más beneficioso para todos proseguir con nuestro convenio.

Dado que parece que no había (y sigue sin haber) discrepancias en cuanto a la voluntad de prorrogar el convenio, al menos entre los sindicatos firmantes, parece claro que la opción más razonable, natural y efectiva era volver a convocar a la empresa (que es la única que disiente) a una nueva reunión de la Comisión de Negociación Permanente a fin de buscar una fórmula para tratar nuestra demanda de prórroga, y convencerla, en lugar de dedicarnos a posicionarnos y a hacer gestos para demostrar quiénes somos los que “más queremos” la prórroga. Por ello hemos aprovechado la reunión del Comité Intercentros para consensuar una propuesta conjunta de resolución de los firmantes del convenio para la petición de una reunión urgente de la Comisión de Negociación Permanente de TdE a fin de tratar nuestra petición de la prórroga del mismo, y que ha sido -como era de esperar - respaldada por los tres sindicatos firmantes.

COMERCIAL



Después de toda la problemática vivida por el colectivo de comerciales presenciales del segmento Empresas a lo largo del 2014, al final en este mes de noviembre les han sido liquidados los incentivos correspondientes al primer período semestral del 2014. En la pasada mesa de comercial, celebrada en octubre, a petición de UGT la empresa nos informó y se comprometió a la liquidación de los incentivos en el mes de Noviembre, lo cual han finalmente ha cumplido. Recordamos que todo este retraso venía por los

reiterados problemas en las herramientas de gestión y control de acreditaciones en ventas, lo que para UGT significa una demostración palpable de las deficiencias que veníamos denunciando y cuyas consecuencias siempre son en detrimento de los comerciales.

Por otra parte, la empresa pone fin al piloto de prueba correspondiente a los CAP's (centros de atención provincial en tiendas). Después de un período de pruebas que se ha eternizado en el tiempo, se pone orden a la situación de los trabajadores que se encuentran participando en el experimento que arrancó en el territorio norte, hace ya dos años.

UGT ha manifestado en reiteradas ocasiones que no se debía perpetuar dicha situación del piloto, que se ha convertido en todo un problema por la mala planificación y gestión de la empresa, generando condiciones totalmente dispares según localidades.

PLAN DE PENSIONES

En el último boletín referíamos que habíamos retornado a los beneficios interanuales previos al reciente batacazo de las bolsas europeas. Decíamos que volvíamos a superar el 5% en lo que va de año, cuando en el cuadro al pie consignábamos por error un valor inferior.

Sin embargo volvemos a superarlo unos días después y ahora ya entramos en beneficios superiores al 6% anual, como indicamos en el cuadro actualizado, valores además que son máximos anuales. De hecho la gestión de la cartera de renta variable española nos hace llevar alrededor de un 10% de ganancias (15% a fecha del último informe de la Comisión de Control) en este activo frente al aproximadamente 3% que lleva el IBEX35.

Como todos los años, nos vemos bombardeados estas fechas por campañas de marketing de entidades aseguradoras, financieras y bancarias, intentando captar a partícipes de planes existentes. El nuestro es especialmente atractivo por las aportaciones realizadas y por el volumen de capital. Pero siendo lícito que hagan estas campañas, desde UGT aconsejaremos siempre que, dada la variedad de este tipo de ofertas, es conveniente leer la letra pequeña, comparar las condiciones y rentabilidades que se ofrecen con las que tiene nuestro Plan y plantearnos una serie de preguntas como las condiciones de rescate (nosotros tenemos condiciones específicas reflejadas en el reglamento) o la política de inversiones (no sólo con un punto de vista fiscal o financiero, sino con la mirada puesta en que los beneficios

deben optimizarse a los momentos de rescate, en principio nuestra jubilación).

Ni que decir tiene que habría que consultar así mismo las comisiones que se pagan a la entidad Gestora y a la Depositaria (la media en los planes individuales es del 2%, en tanto que en nuestro plan es inferior al 0,5%), las medidas de control existentes, las penalizaciones, o la información que nos facilitarán.

En definitiva, esto es algo que se podrán plantear legítimamente algún jubilado, pero debería asesorarse previamente de estas condiciones. Desde luego, cualquier activo que se lo plantease estaría incurriendo probablemente en un grave error de cálculo por la pérdida de derechos que conlleva prescindir del complemento que la empresa ingresa paralelamente a nuestras cuotas mensuales, mucho mayor que nuestras propias aportaciones.

No son pocos los compañeros que se ponen en contacto con la Oficina de Atención al Partícipe cada año, desgraciadamente, y que no han podido retornar al Plan tras haber hecho un rescate total y un traslado. En cualquier caso, ante cualquier duda ponednos en contacto con nosotros o con la oficina del Plan.

Último valor del punto	26/11/2014	16,78
Rentabilidad desde	31/12/2013	6,35%
Rentab. TAE desde	21/12/1992	4,79%