

Por qué **UGT** quería prorrogar el XXIII Convenio Colectivo?

El motivo por el que los delegados/as de **UGT** apostamos en la Conferencia de Enero de 2010 por prorrogar el XXIII de Telefónica de España, era para **conservar nuestras condiciones laborales, derechos sociales y condiciones económicas**, manteniendo el incremento de poder adquisitivo, en un escenario de gran incertidumbre laboral y económica, del que nos hemos mantenido al margen gracias a **la oportunidad y acierto**, nunca nos cansaremos de repetirlo, del extinto Convenio Colectivo.

¿Se ha negado la Comisión de Control del Fondo de Pensiones a dar explicaciones al máximo órgano de representación de los trabajadores/as, como es el CI? ¿Cuándo se asistió?

Siempre que el Comité Intercentros ha solicitado la presencia de la Comisión de Control se ha acudido a presentar la información y las explicaciones oportunas. Se asistió el pasado año 2009 cuando tras los resultados del 2008 hubo unanimidad en el Comité Intercentros para solicitar la presencia de la Comisión de Control.

¿**UGT** estaba dispuesta a abordar la clasificación Profesional?

Todas las organizaciones sindicales expusieron en el Comité Intercentros, previa a la Negociación Colectiva, la necesidad de abordar en el Convenio Colectivo del 2008 un nuevo modelo de Grupos Profesionales, y como consecuencia de ello se elaboró la Plataforma para la Negociación del XXIII Convenio Colectivo de Telefónica de España.

En ese sentido y dando cumplimiento a la misma **UGT** se mantuvo firme y coherente con esa necesidad, siempre bajo estas premisas:

- Que afiance la empleabilidad en la residencia.
- Que proporcione un mayor desarrollo profesional, formativo y económico.
- Que se incremente el poder adquisitivo, pero manteniendo la actual estructura salarial y conservando la antigüedad.
- Que posibilite la adaptación a las nuevas demandas de los clientes y proporcione herramientas que faciliten subsanar las actuales y futuras reasignaciones y solapamiento de funciones, mediante promociones internas.
- Que se incremente el número de traslados para satisfacer las lógicas aspiraciones de los compañeros/as.
- Que se incremente la creación de empleo.

¿Cuál era la propuesta inicial de la empresa sobre la prórroga del XXIII Convenio Colectivo?

Prorrogar el Convenio Colectivo, reflejándose el compromiso de avanzar y desarrollar la cláusula de Clasificación Profesional durante la vigencia del mismo.



¿Por qué cuando bajan las bolsas, nuestro plan de pensiones baja mucho más que el resto, y cuando suben las bolsas, sube mucho menos que los demás?

Evidentemente, esa apreciación no es correcta. Nuestro plan, como el resto, se mueve en proporción a los distintos porcentajes que tiene invertidos en los diferentes activos (renta fija, renta variable e inversión alternativa). Si tiene un 30% en renta variable y esta sube un 1%, el plan mejorará en 0,3% su rentabilidad por ese lado, pero también hay que valorar cómo se comportan la inversión en renta fija y en inversión alternativa.

¿El modelo de Grupos Profesionales reflejaba el valor de la evaluación del desempeño y la ruptura del salario, tal como manifiestan otros sindicatos?

Como ya manifestamos UGT y CCOO en el comunicado “a cada uno lo suyo” del 2 de marzo de 2009, y en el que nos reiteramos en despejar todas las dudas en materia salarial que habían generado las organizaciones sindicales que no habían firmado el Convenio Colectivo, aclaramos que en absoluto había ninguna ruptura salarial, ni pérdida del poder adquisitivo, ni pérdida de la antigüedad, etc.

Pero para reforzar aun más ese planteamiento, en la Comisión de Negociación Permanente del 2 de diciembre de 2010 donde se abordaba la prorrogación del XXIII Convenio Colectivo de Telefónica de España la empresa nos manifestó lo siguiente:

- Que todos los empleados verían respetados sus derechos económicos actuales.
- Que se mantendría la retribución por tiempo (antigüedad).
- Que en caso de llegar a producirse de forma generalizada un esquema de retribución variable, nunca podría ser en detrimento del sueldo base reconocido.

¿Es cierto que se han adjudicado los 80 millones de euros invertidos en el fiasco de Lehman Brothers al Plan de Pensiones de Telefónica?

Los dos activos que se vieron afectados por la quiebra de Lehman Brothers, fueron adquiridos exclusivamente para nuestro fondo, no para ningún otro gestionado por Fonditel. Por eso, evidentemente, solo afectó al Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica.

Al contrario, en el caso de la estafa de Bernard Madoff, nuestro plan no fue afectado y sí otros gestionados por Fonditel.

¿Sólo esta quiebra afectó al Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica?

La variedad de entidades afectadas son numerosas Citi, Societé Generale, Banif, Barclays, Banco Espirito Santo, Deutsche Bank, UBS, etc, o nacionales, Cajamadrid, BBVA, Caixa Terrassa, Invercaixa, Bankinter, Fibanc, Sabadell, Inversis Bank, Ibercaja, Banco Urquijo, Altae, Renta 4. Etc....



¿Hubo reclamación por parte de Fonditel?

Sí. La presentación de las pruebas de las reclamaciones se fijó el 2-11-09 como fecha límite para las emisiones fuera de EEUU y del 22-9-09 para las emisiones americanas. En nuestro caso, Fonditel, se personó y acreditó documentalmente el crédito. DLA PIPER fue el despacho de abogados contratado (tiene oficinas en Madrid).

¿Se informó de esta situación?

A través de la página Web de Pensetel, los informes trimestrales del Plan, las memorias anuales, etc, se ha ido trasladando toda la información y a su vez a medida que se van produciendo las noticias vamos informando a los afectados, pero lamentablemente, el proceso judicial es largo (se estimó inicialmente entre 3 y 5 años y aún no hemos alcanzado el segundo año).

¿Era condición irrenunciable, como alguna organización sindical exponía en las reuniones, finalizar la Clasificación Profesional antes de decidirse por la prórroga del Convenio Colectivo?

Para alguna organización sindical firmante del Convenio Colectivo: SI. Para **UGT**: NO.

Para **UGT** hubiera sido mejor dejar concretada la clasificación profesional, pero todas las partes conocían perfectamente que lo que no se había podido negociar y acordar desde la firma del Convenio Colectivo, no era posible realizarlo en el plazo de dos meses, porque no aceptábamos ni aceptaremos un modelo de clasificación profesional basado únicamente en los planteamientos de la empresa.

Desde **UGT** nos manteníamos firmes en que se respetara la cláusula de Clasificación Profesional del XXIII Convenio Colectivo, una cláusula que **solo era aplicable en caso de acuerdo**.

Por otra parte, nuestra pretensión era y es adecuar la situación existente en cuanto a las categorías, funciones y desajustes actuales a la nueva realidad y obviamente solo era posible llegar a un acuerdo en la medida que el nuevo modelo no significara una merma y/o modificación sustancial de las condiciones actuales con efectos lesivos para la plantilla, compromiso que hemos mantenido y mantendremos en el futuro.

soluciones

a tu futuro

