

¿QUÉ COBERTURAS SE HAN AMPLIADO EN ANTARES SALUD DURANTE ESTE TIEMPO?

Las reuniones mantenidas en la Comisión de Seguimiento de Asistencia Sanitaria, han tenido como finalidad obtener compromisos firmes encaminados a paliar las deficiencias y carencias detectadas. A petición de **UGT** dicha Comisión ha ido ampliando las coberturas sanitarias y mejorando la póliza cada año. Ejemplo de ello:

- Atención médica subrogada en los accidentes de tráfico, cubiertos por su compañía aseguradora.
- Cobertura total de las patologías congénitas,
- Cobertura de los accidentes de esquí.
- Asistencia médica en el extranjero.
- Realización de algunas pruebas diagnósticas prescritas por médicos del Sistema Público de Salud.
- Estudios del sueño.
- Habilitación de un número 91-3840497 para autorizaciones sin tener que llamar al número 902.
- Crió-conservación del cordón umbilical tanto para las compañeras que se encuentren trabajando como para las beneficiarias. (Y a mejor precio que en el mercado, para las pólizas individuales).
- Reembolso de gastos para determinadas especialidades sin Cuadro Médico a nivel provincial desde enero 2007 en aquellas provincias donde no sea posible elegir entre dos especialistas pertenecientes al Cuadro Médico Concertado, y en las especialidades indicadas, se permitirá al asegurado acudir a los médicos y especialistas no concertados de su provincia y Antares reembolsará el 100% de los costes de la consulta (honorarios médicos y pruebas en consulta). Esta posibilidad nueva complementa la alternativa que tienen los asegurados de acudir a cualquier especialista del Cuadro médico de Antares Salud.

Las especialidades susceptibles de reembolso son:

PEDIATRÍA, TRAUMATOLOGÍA Y CIRUGÍA ORTOPÉDICA, OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA, OFTALMOLOGÍA, OTORRINOLARINGOLOGÍA, DERMATOLOGÍA, MED-QUIRUR Y VENEROLOGÍA, CARDIOLOGÍA, UROLOGÍA Y ALERGOLOGÍA.

¿DÓNDE PUEDO RECIBIR LA INFORMACIÓN DE ANTARES SALUD?

Es otra de las cuestiones que desde **UGT** hemos venido demandando para mejorar la atención y el servicio con el asegurado, y en esa línea de trabajo se consiguió la implantación de un teléfono de atención (91 384 04 97), así como la mejora y actualización de la página WEB de Antares.

Por otra parte, se remite puntualmente la nueva guía de Antares Salud tanto en formato papel como en soporte electrónico.



¿ES CIERTO QUE LA EMPRESA COMPUTA PARA LA TASA DE ABSENTISMO EL PERIODO DE VACACIONES, EL PERMISO POR MATERNIDAD, LA FORMACIÓN Y DE ESTA FORMA PUEDE DESPEDIRME?

Es totalmente falso, no todas las ausencias al trabajo se computan para establecer la tasa de absentismo y por lo tanto no todas las ausencias son causa de despido objetivo.

En efecto el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores determina cuales son las ausencias que no se toman en consideración para establecer el porcentaje de absentismo.

De esta manera, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

PERO REALMENTE ¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE TENER O NO TENER CONVENIO? ALGUNOS SINDICATOS ASEGURAN QUE EL CONVENIO ESTÁ PRORROGADO HASTA LA FIRMA DE UNO NUEVO Y NO PASA NADA.

Tal afirmación no puede ser más falsa. Los hechos contradicen las mentiras. Así, a día de hoy no tenemos:

- Garantías de empleo en la residencia.
- Garantías de no proceder a la movilidad geográfica forzosa interprovincial e interinsular.
- Revisión salarial vinculada al IPC real e incremento del poder adquisitivo vinculada al Plus de Productividad.
- El cuarto día adicional.
- La comisiones de trabajo para debatir temas como mejoras en Antares, abordar cuestiones en Comercial o la situación de Operaciones.

Estas son las pérdidas cuantitativas, pero existen las cualitativas, como la merma en la interlocución con la representación de la empresa, que socava la manifiesta estabilidad ante los vaivenes imponderables del consumo y los mercados, o la contención contra la reforma laboral y su posterior reglamentación, así como ante la futura reforma de la negociación colectiva.

Por tanto, **la pérdida de vigencia Convenio Colectivo nos coloca en una situación de vulnerabilidad frente a estabilidad.** Dicho de otra forma:



teníamos unas garantías a medio plazo y una evolución salarial consistente y, ahora mismo, no las tenemos, amén de que la empresa puede, para realizar sus medidas de gestión, acudir al Estatuto de los Trabajadores (despidos objetivos) o a algún aspecto de la reforma laboral, según le convenga, en tanto no esté comprometida por otro acuerdo (un convenio)

¿ES VERDAD QUE NUESTRO PLAN DE PENSIONES HA PRESENTADO UNOS RESULTADOS DECEPCIONANTES COMO ALGÚN SINDICATO MANIFIESTA, CON RESPECTO A OTROS PLANES DE PENSIONES?

La rentabilidad media de los Planes de Pensiones de Empleo ha sido del 0,55%, mientras que la rentabilidad media de los planes individuales en 2010 ha sido del -1,43%.

Por tanto la rentabilidad obtenida por el Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica, que se cifra en 0,56%, **es superior con respecto a la media de los planes individuales y la media del resto de planes de pensiones de empleo.**

No es de recibo intentar cuestionar precisamente una de las pocas cosas sólidas que ahora mismo tenemos en Telefónica, tras la pérdida del convenio, como es nuestro Plan de Pensiones.

soluciones

a tu futuro

