



Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana

REVISION SALARIAL 2009-2010

ACUERDO MARCO

PERFILES DE PUESTO

PRODUCTIVIDAD

Abril 23 de 2009.



REVISION SALARIAL 2009-2010 ACUERDO MARCO PERFILES DE PUESTO PRODUCTIVIDAD

CIRCULAR INFORMATIVA

Compañeras y compañeros:

La revisión salarial de 2009, ha representado para el Sindicato uno de los grandes desafíos, que como organización hemos tenido que enfrentar. Por la dimensión, la profundidad y la trascendencia de los problemas y asuntos que concurren en esta revisión, es posible afirmar que se comparan con los que alcanzamos en 1989. En su momento, los compromisos del Convenio de Concertación dieron a Telmex y a sus trabajadores, durante cerca de 20 años un sólido proyecto de futuro, que garantizó la consolidación y el éxito de la empresa privatizada, alcanzando para los trabajadores estabilidad y seguridad en el empleo, situación que fue ejemplo en nuestro país y a nivel internacional.

En el año de 2005, el Sindicato propuso a la Empresa la definición de un nuevo proyecto de futuro para Telmex, que asegurara nuevamente su éxito y fortaleza para los siguientes años, garantizando de nueva cuenta, no sólo la estabilidad y seguridad en el empleo para los telefonistas, sino un conjunto de condiciones que nos abriera nuevas perspectivas y certidumbre en los complejos y desafiantes escenarios de la evolución de las telecomunicaciones. Lo alcanzado como proyecto durante la etapa de la privatización y del Convenio de Productividad, logró resolver con éxito todos los retos que los telefonistas tuvimos que afrontar, sin embargo, estas opciones estaban demostrando su insuficiencia y agotamiento por los intensos cambios en el sector de las telecomunicaciones y en la propia empresa.

Ya desde 2005, advertíamos de la intensa evolución tecnológica en las telecomunicaciones y sus consecuencias sobre la materia de trabajo y el empleo. Hacíamos notar sobre los cambios en el mercado, especialmente la incursión de una nueva competencia intensa y agresiva, encabezada ahora, por las cableras y por competidores ya consolidados en el mercado desde la apertura de la larga distancia, que entrarían a disputar y a depredar los clientes de Telmex en banda ancha, triple play y nuevos servicios en general.

Hacíamos notar el complicado y hostil tema de la regulación y los múltiples frentes abiertos en contra de Telmex desde fuera del país por la OCDE, y al interior por la creación de organismos para regular al sector como COFETEL, COFECO, COFEMER y la propia Secretaría de Comunicaciones, así como de poderosos competidores, como Televisa y Telefónica de España.

Desde hace cuatro años, este panorama se ha agravado por una intensa campaña de prensa, de desprestigio y ataques a la empresa Telmex, lo que llevó al STRM a plantear a la empresa la necesidad de retomar la definición de un nuevo proyecto de futuro al que denominamos Acuerdo Marco, en el cual el Sindicato elaboró una propuesta integral, fundada en una visión de futuro para Telmex para mantener y ampliar su posición de vanguardia y de liderazgo en el sector de las telecomunicaciones. Esta propuesta contemplaba el papel social de la misma como soporte al desarrollo del país, en el que el aporte de los trabajadores es fundamental y su participación es determinante en su desarrollo futuro, para lo cual es fundamental garantizar la seguridad en el empleo y su posibilidad de mantenerlo y de hacerlo crecer.

Las acechanzas de una competencia que pretende arrebatar todos los espacios de mercado y las determinaciones de los órganos reguladores y del gobierno de favorecer a los competidores a expensas de Telmex, junto con la crisis económica global, pareció alejar la posibilidad de lograr un compromiso de inversión y crecimiento para los próximos años. Las dificultades para concretar un proyecto de la dimensión y alcances del Acuerdo Marco, significaron para el sindicato tomar la iniciativa y realizar un esfuerzo sin precedentes de consulta y discusión de la trascendencia de dicho Acuerdo.

Este proceso pasó por la suscripción de la Carta de Intención suscrita en diciembre de 2006 y el Compromiso de Coordinación Conjunta para enfrentar los retos de la Convergencia en el Sector de las Telecomunicaciones, celebrado durante la Revisión Contractual de 2008, todos ellos esfuerzos de negociación para aproximarnos a un esquema que pudiese establecer compromisos y acuerdos en beneficio de los trabajadores y de su perspectiva de futuro.

Para la empresa, se trataba de satisfacer las preocupaciones financieras de sus inversionistas. Para el Sindicato, de resolver su futuro de manera equilibrada y coherente, combinando crecimiento, inversión, cambio tecnológico, nuevos servicios y, desde luego, con compromisos de ambas partes para actuar en los temas de regulación.

Las diferencias más profundas se dieron principalmente en cuanto a inversión y crecimiento, la empresa se mantuvo durante meses renuente a establecer siquiera definiciones y compromisos mínimos y concretos. Asimismo, durante meses la empresa se negó a toda posibilidad de revisión de perfiles de puesto, y por lo mismo sus posiciones en materia de trabajo eran renuentes y evasivas. Su posición en cuanto a vacantes se mantuvo en esta dirección.

A lo largo de este tiempo en las discusiones entre Empresa y Sindicato, la Empresa colocó sobre la mesa el tema de la jubilación que mantuvo como prioritario para darle viabilidad futura a la Empresa, descartando y desestimando las propuestas del Sindicato sobre inversión, crecimiento, materia de trabajo, perfiles, vacantes y capacitación.

Esfuerzos de todas las especialidades se volcaron para construir las argumentaciones de parte de los trabajadores para fortalecer la posición de negociación frente a la empresa y construir paso a paso todos los elementos que forman parte de este Acuerdo.

Cabe señalar la actitud responsable y madura del Sindicato al reconocer en la situación y proyecciones de la jubilación un problema real, que en efecto amenaza la viabilidad de la empresa y el futuro de los propios trabajadores, y nuestra disposición a abordarlo siempre en el contexto de un enfoque integral de futuro para TELMEX. Esta fue, desde el principio, una de las diferencias que tuvimos respecto de la empresa. Mientras que para ella la jubilación constituye el problema central de TELMEX, seguido en importancia sólo por la regulación, para el Sindicato las proyecciones de la jubilación constituyen una parte del conjunto de problemas que enfrenta TELMEX.

Resolver anticipadamente la eventual crisis de TELMEX por la jubilación era, a nuestro modo de ver, tan o más importante que resolver al mismo tiempo y en la misma dirección otros problemas, como la inversión, el crecimiento, la capacitación, la evolución de la materia de trabajo y de los perfiles de puesto en los nuevos servicios.

Para el Sindicato se trataba, en conjunto, de construir una respuesta sistemática a la viabilidad y al futuro de TELMEX integral, porque en todo momento dimos opciones a la visión insistente de la empresa en el sentido de que resolver la jubilación resolvería por sí sola sus numerosos y complejos desafíos. Sistemática, porque teníamos claro que los problemas del futuro de TELMEX están estrechamente interrelacionados entre sí y dependen unos de otros, de tal suerte que para resolver uno habría también que tomar decisiones y cambios en los demás.

Para la empresa, se trataba de satisfacer sólo las preocupaciones financieras de sus inversionistas. Para el Sindicato, de resolver su futuro de manera equilibrada y coherente, combinando crecimiento, inversión, cambio tecnológico, nuevos servicios y, desde luego, con compromisos de ambas partes para actuar en los temas de regulación.

ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL ACUERDO MARCO

Se estableció dentro de las declaraciones la necesidad de mantener el liderazgo en el sector, enfrentar a la regulación, hacer acciones conjuntas con las autoridades y buscar el cambio de concesión para brindar servicios en triple play, impulsar la posición de Telmex frente a la competencia, evolucionar y cambiar su red, consolidar las alianzas y mantener una visión conjunta del futuro del sector con la participación de los trabajadores.

En las cláusulas del Acuerdo, Empresa y Sindicato establecen compromisos, como en el caso de la **cláusula segunda**, de continuar evaluando las tendencias del sector y crear espacios de análisis con los sectores productivos y sociales para continuar contando con una infraestructura de redes y servicios con los recursos humanos calificados para la competitividad y el desarrollo social.

Asimismo, **en la tercera**, se asumen los compromisos de mantener la modernización y el crecimiento de la Empresa Telmex en los niveles históricos, realizando las inversiones que sean necesarias y suficientes para mantener la evolución hacia plataformas de convergencia de redes y servicios multimedia, y cubrir la operación, la comercialización y el mantenimiento, y así cumplir con el cumplimiento de metas y objetivos. Por otra parte, se compromete también a informar anualmente durante los próximos cinco años, los montos de inversión y rubros de aplicación para poder darle el seguimiento necesario.

En la **cláusula cuarta**, la Empresa se compromete a continuar el crecimiento de la misma y mantener el liderazgo, ofertando servicios y productos que garanticen su participación en el mercado, retener clientes, mantener el aumento de servicios de banda ancha y multimedia y lograr una exitosa incorporación de servicios de IPTV, cuando éste sea autorizado por las autoridades.

En cuanto a Capacitación en la **cláusula quinta**, acuerdan las partes realizar y desarrollar esfuerzos especiales en programas de capacitación, que garanticen una mejor preparación del recurso humano, para lo cual se comprometen a garantizar el cumplimiento de los objetivos y necesidades de capacitación con calidad, oportunidad y cantidad requerida. Aplicando el nuevo enfoque de capacitación, asignando los recursos necesarios y suficientes para garantizar la capacitación para la evolución tecnológica y comercial, a evaluar a la capacitación impartida para eficientar su proceso de enseñanza-aprendizaje y contribuir de mejor manera a la productividad de la empresa.

En la **cláusula sexta** se establecen los compromisos para que Telmex incurriera de manera decidida a la convergencia tecnológica de redes y servicios multimedia, para garantizar su desarrollo hacia un nuevo ciclo, sustentado en el desarrollo de una plataforma tecnológica de nueva generación para la prestación de servicios que se basan en protocolos IP, a través de la banda ancha como infraestructura fundamental para el desarrollo de las telecomunicaciones en el país.

Se define la necesidad y conveniencia para que Telmex pueda establecer alianzas estratégicas con proveedores de contenidos, aplicaciones, productos y servicios multimedia, que complementen la oferta de los servicios de acceso y conectividad de Telmex con los del uso y explotación de la banda ancha que por consecuencia genere mayores opciones y posibilidades sobre el desarrollo de la materia de trabajo y en consecuencia de la participación de los trabajadores.

Se establece en el anexo 1 de esta cláusula, los acuerdos sobre los temas en los que se tiene que involucrar a los trabajadores para su participación en los conceptos de convergencia y multimedia, y se hace referencia también a los rubros sobre los que prevalecen diferencias pero que tendrán que ser discutidos nuevamente en el ámbito de la revisión de los perfiles de puesto.

Los objetivos que nos hemos planteado con los compromisos de esta cláusula, están orientados sobre uno de los preceptos fundamentales de la agenda del sindicato, en la que podamos tener plena certidumbre sobre el futuro de la materia de trabajo y sobre todo de nuestra participación en los nuevos procesos de trabajo que se generan por la convergencia tecnológica y de servicios.

Por lo que corresponde a la **cláusula séptima**, sobre vacantes, se ha definido una cantidad de 3500 puestos para cubrir en el lapso de 5 años; esto de manera independiente a los requerimientos que se identifiquen y se acuerden con la empresa con base a las necesidades del servicio. Es necesario ubicar en un plano objetivo este concepto partiendo de la base de que es uno de los temas más sentidos por parte de la organización en función de las exigencias en cada una de las áreas de trabajo, pero sobre todo como una garantía de la permanencia y del crecimiento del empleo.

Se trata de que a partir de este acuerdo se pueda ubicar con toda claridad con la empresa una línea de trabajo permanente en la que podamos estar demostrando y señalando las necesidades que día a día surgen en nuestras áreas de trabajo para que por una parte se puedan cubrir los puestos que se están autorizando en el menor tiempo posible, y por otra, estar en posibilidades de obtener un número mayor. En síntesis este tema será de trabajo permanente para el sindicato.

En la **cláusula octava**, se establecen compromisos para evolucionar la relación laboral y lograr que la misma, se anticipe a la problemática que tenga mecanismos de escalación inmediata, todo esto, con el objetivo de lograr que con el diálogo y el compromiso mutuo, las mejores prácticas generemos y garanticemos una clara y creciente certidumbre laboral para los trabajadores, de frente a los retos que tenemos para el desarrollo de la empresa y sus trabajadores.

En la **cláusula novena**, se definen objetivos para trabajar en forma decidida y ordenada sobre el mejoramiento de la calidad del servicio, fortaleciendo con los trabajadores los conocimientos, las aptitudes y actitudes que propicien una mejor y oportuna atención a los clientes, para asegurar su permanencia y mejor captación. Todo esto, sobre la base de mejorar los diversos factores que contribuyan para estos objetivos, a través de mejorar los estándares de calidad y oportunidad en los servicios, la comunicación, la productividad, etc.

Con un sentido integral en la **cláusula décima**, se establece el acuerdo referente a la jubilación. El Acuerdo, contempla como principio fundamental el garantizar en estricto apego a las condiciones actuales de jubilación y de su aplicación en los conceptos económicos, cálculos de pensión y de prestaciones para todos los trabajadores que se encuentran laborando hasta el 25 de abril de 2009.

Por lo que corresponde a trabajadores de nuevo ingreso que se contraten después del 25 de abril de 2009, se establece como principio fundamental la prestación de jubilación en un esquema diferente, que considera las siguientes normas:

1. Se establece para las trabajadoras y trabajadores una antigüedad mínima de 29 años de servicio con 60 años de edad y como límite máximo 35 años de servicio como condición para tener derecho a la jubilación. A partir de lo cual se ajusta la tabla de porcentajes de pensión consignándose en la cláusula 149 esta nueva condición para los de nuevo ingreso.

Se establece también que los trabajadores que cumplan los 35 años de servicio con menos de 60 años de edad, se podrán jubilar con la proporción que les corresponde de acuerdo a su edad.

2. Se establece en la cláusula 150 los conceptos que integran el salario para el cálculo de la pensión jubilatoria, considerando los conceptos de salario diario tabulado, más la proporción por cuota diaria de los conceptos de

vacaciones, cuota obrera al IMSS, ayuda de pasajes y en donde exista vida cara; la suma de estos conceptos se considera la base integrada para aplicar el porcentaje de pensión que se consigna en la tabla de la cláusula 149, la cual corresponde a un 54% como mínimo por 29 años de servicio y aun 96% por 35 años de servicio.

3. Se garantizan en el nuevo esquema de jubilación las mismas prestaciones que se perciben por los compañeros jubilados actualmente con base en su pensión diaria, esto es: ayuda de renta, despensa, aguinaldo, gastos educacionales, y premio de fondo de ahorro.

Todos los preceptos que se establecen para los compañeros jubilados en el contrato colectivo de trabajo.

Finalmente, en la **cláusula once**, se precisa el sentido integral y de vinculación del Acuerdo Marco para todos los compromisos que se establecen en el mismo y que se orientan para asegurar el desarrollo de la empresa y sus trabajadores a fin de mantener la empresa el liderazgo en su sector. Con un seguimiento al cumplimiento cabal de estos compromisos.

MINUTA DE PERFILES DE PUESTO

En el contexto del acuerdo de la revisión salarial se ha establecido también el compromiso para el tema de la revisión de los perfiles de puesto considerando este tema ha sido una demanda que hemos tenido por parte de todas las especialidades que tiene antecedentes de compromisos en la búsqueda de un acuerdo que hoy se alcanza y que iniciamos desde la carta de intención y el compromiso de coordinación conjunta, y que finalmente estamos alcanzando un acuerdo que se orienta sobre los siguientes objetivos fundamentales:

En primer lugar lograr una actualización funcional de los propios perfiles de puesto que garanticen los mejores resultados en el desempeño de las funciones y actividades en el escenario de la convergencia tecnológica de redes y servicios multimedia, las exigencias del mercado, la calidad de los servicios, los retos de la competencia y de la regulación.

También tenemos que considerar que un objetivo fundamental es el garantizar que se establezcan en los perfiles de puesto la materia de trabajo que se está generando ante la evolución tecnológica y la prestación de los diversos servicios en la empresa, de tal manera que consolidemos en este instrumento legal y formal conceptos que nos den plena certidumbre para el desarrollo laboral y profesional de los trabajadores, de tal manera que tengamos nuevos espacios como parte de los ejes de la lucha sindical en el ámbito productivo .

Para este propósito se establece como referencia de la negociación de los conceptos de la materia de trabajo los acuerdos que se han establecido en el anexo 1 de la cláusula sexta del acuerdo marco, considerando que las diferencias señaladas en el mismo serán también materia de análisis, ponderando los argumentos que se han venido planteando por las partes.

El acuerdo también contempla un porcentaje del 3% de costo de la nómina total que se toma como base para los acuerdos de la revisión salarial, para aplicarse en la negociación económica de la revisión de los perfiles con retroactivo al 25 de abril de 2009. Esta cantidad se deberá distribuir para cada una de las especialidades con base en la proporción de su nómina respectiva.

Finalmente se establece el compromiso para formular un calendario de trabajo para las negociaciones que tendrán que desarrollarse en forma extensiva y expedita, con un esquema similar al que se desarrolló para el tema de perfiles en agosto y septiembre del año pasado.

MINUTA DE PRODUCTIVIDAD

Se establecen las bases generales de aplicación del Programa 2009 con la autorización de los conceptos que se contemplaron en la negociación del mismo para este año.

Por lo que corresponde a la bolsa de incentivos a la productividad se ha establecido el acuerdo para la renovación de la misma con un incremento de \$ 121'133,527, para alcanzar un monto de bolsa de \$ 2,593'246,327 a aplicarse en el periodo de mayo 2009 a abril 2010.

Otro acuerdo fundamental que se establece en las bases generales del programa, como un anexo especial, es el correspondiente a la continuidad de trabajos en el diseño e implementación de los modelos de distribución con base en la medición individual para las áreas tronco; particularmente en el caso de planta exterior a partir del modelo que se tiene definido, se trabajará en el proceso de difusión e implementación con una serie de acciones secuenciales hasta con su consolidación.

El objetivo -como hemos venido marcando- es lograr a través de estos modelos de distribución nuevos espacios para la evolución del programa de productividad, por lo que el trabajo que en este aspecto estamos desarrollando con las condiciones de cada una de las áreas tronco nos permitirá avanzar de manera sustancial en este objetivo, sobre el cual es necesario estructurar las propuestas y presentarlas a la empresa para propiciar un trabajo que nos

permita arribar a un acuerdo con la empresa en este sentido, por lo que el compromiso que a este respecto estamos alcanzando nos abre mayores posibilidades para que como sindicato vemos alcanzar un mayor y mejor posicionamiento en el ámbito productivo que contribuya en mejores condiciones a la participación de los trabajadores en el desarrollo de la empresa, en el nuevo ámbito de la convergencia tecnológica de redes y de servicios multimedia, considerando que estas se están diversificando cada vez más en un ámbito de mayor competencia y exigencia del mercado.

En este contexto los acuerdos de la revisión Salarial 2009, se han integrado con lo que se plantea de las cuatro minutas que hemos descrito, con lo cual se está llevando a consenso de todos los trabajadores para la toma de decisiones sobre los temas fundamentales para el futuro del Sindicato. Por su trascendencia y el propio escenario de complejidad que se vive en el país, estamos seguros que la decisión de cada uno de los compañeros, será tomada con total objetividad y responsabilidad, poniendo siempre en primer plano la unidad y fortalecimiento del Sindicato.

Fraternalmente
"UNIDAD, DEMOCRACIA Y LUCHA SOCIAL"
México, D. F., a 23 abril de 2009.

Comité Ejecutivo Nacional

Comité Nacional de Vigilancia

Comisiones Nacionales