

Circular Informativa



Conclusión de negociaciones de Revisión Salarial 2009-2010

México, D. F.
6 de mayo del 2009.



CIRCULAR INFORMATIVA Asamblea General Nacional 6 de mayo de 2009

A todos Los Compañeros Y Compañeras Telefonistas

Con el reinicio de la Asamblea Nacional después del receso para el consenso de los trabajadores sobre la propuesta final para la Revisión Salarial 2009-2010, con un resultado de **27,416 votos aceptando, 2,538 por No aceptar y 293 anulados**, la Asamblea ratificó ampliamente esta aceptación sobre la última y definitiva propuesta de esta Revisión, que incluyó 4 aspectos principales: Revisión Salarial y Prestaciones, Acuerdo Marco, Perfiles de Puestos y Productividad. La contundencia del resultado por aceptar la última y definitiva propuesta deja en claro la responsabilidad y participación de los telefonistas en la toma de las decisiones fundamentales para el futuro del sindicato y el desarrollo de la empresa.

Reconociendo el esfuerzo realizado por todos los delegados de la Asamblea General Nacional, se presentó la necesidad de integrar nuevamente a los compañeros Secretarios Generales de las Secciones Foráneas, --a pesar de la contingencia sanitaria en nuestro país-- para hacer de su conocimiento y resolver en conjunto con toda la Asamblea la situación inédita que se presentó al momento de redactar el Acuerdo Final de Revisión. El tema se centró en las cláusulas que se refieren al nuevo esquema de jubilación para el personal de nuevo ingreso, a partir de las consideraciones presentadas por la empresa y la valoración que al respecto hicimos por nuestra parte para verificar los alcances y repercusiones, sobre la forma en que se presentó la redacción y las tablas de la cláusula 149 que se consensó.

Los argumentos presentados por la empresa y al análisis detallado que realizamos por nuestra parte sobre esta modificación se ubican fundamentalmente en la interpretación y el riesgo jurídico que se presenta al existir dos tablas de asignación de pensión en una misma cláusula, generando un punto de conflicto latente, Así mismo la necesidad de mayor claridad y seguridad, separando las cláusulas del plan de jubilación vigente y el nuevo plan. A partir de estas coincidencias sobre la situación, se buscaron opciones de solución para evitar conflictos a futuro y desde el inicio se dejó en claro con la empresa que cualquier opción de ajuste, debería garantizar que NO existiera ninguna afectación o disminución económica sobre la base de cálculo de la pensión y de los derechos a los actuales y nuevos trabajadores.

La asamblea conoció, analizó, discutió y decidió sobre la propuesta y la alternativa de solución que encontramos en relación a este tema, facultando al CEN y a la Comisión Revisora para que se negociaran estos cambios. Por una parte la separación de los planes de jubilación y por otra el ajuste a la tabla de pensión para el nuevo esquema, agregando a los conceptos de integración del salario para cálculo de la misma **los de ayuda para renta y de premio al ahorro** adicionalmente a los ya definidos de ayuda para pasajes, prima de vacaciones y la cuota obrera al IMSS, de tal forma que al realizar el cálculo con estos conceptos incluidos el resultado es mayor que la propuesta original. Sobre estas bases y criterios, se negoció con la empresa definir y clarificar los conceptos de este nuevo plan de jubilación para los trabajadores de nuevo ingreso y la ratificación del plan vigente para los actuales, en los siguientes términos:

Se establecen cláusulas independientes sobre las normas y tablas de jubilación, para el personal actual y el de nuevo ingreso, esto es con la modificación de las cláusulas 149, 150 y 156 y la creación de la cláusulas 149 Bis; y 150 Bis; y 156 Bis; finalmente con la modificación a la 160 para ambos. Por precepto jurídico, las cláusulas que NO se modifican tienen la aplicación vigente para los actuales y nuevos trabajadores y trabajadoras.

Por lo anterior, la presente circular tiene por objeto el informar y hacer del conocimiento a todos los telefonistas, sobre estos ajustes que fueron aprobados por la Asamblea General Nacional y acordados con la empresa, con estricto apego a los criterios que se marcaron para el mismo, sobre el respeto a los derechos y la NO afectación del cálculo y el resultado de la pensión que corresponda en cada caso. Les anexamos los documentos que detallan los conceptos y sus ejercicios.

Independientemente de lo anterior en esta coyuntura, se resolvió con la empresa la diferencia que prevalecía sobre el compromiso para determinar una plantilla de personal para los compañeros y compañeras de CTBR. La Comisión de Revisión Salarial, el CEL y el CEN llegaron al acuerdo con la empresa, para fijar una plantilla de 1,500 trabajadores y los mecanismos para garantizar la continuidad de las migraciones a TELMEX. Se considera también la definición de criterios para hacer factible la migración de LIMSA a CTBR.

Compañeros y compañeras: La intensidad e importancia de la Revisión Salarial 2009-2010 es indiscutible y se ha desarrollado desde una perspectiva de largo alcance. Nuestro esfuerzo se ha orientado para resolver temas cruciales de los telefonistas y del sindicato, contemplando sobre todo el desarrollo futuro y sostenido de la empresa en el nuevo contexto de la convergencia y los servicios multimedia. Por lo que es fundamental, que tengan pleno y claro conocimiento de lo definido con los últimos ajustes sobre la jubilación, con lo que estamos alcanzando en conjunto con ustedes, un sólido cierre de todo el proceso.

La agenda de trabajo del sindicato, que se desprende a la luz de estos acuerdos exige organizar y ordenar el trabajo para concretar todos los compromisos del ACUERDO MARCO, de los PERFILES DE PUESTO y de PRODUCTIVIDAD, por lo que tendremos que mantener una dinámica de trabajo intensa y comprometida, para garantizar que las iniciativas y las propuestas que formulemos cumplan con los objetivos del sindicato y de los trabajadores.

La NUEVA ETAPA que se inicia, exigen de todos una participación y compromiso consistente para avanzar y garantizar los resultados exitosos que todos esperamos y que nos colocan nuevamente como organización ante grandes retos y nuevos desafíos, que demandan de una actitud firme y decidida para seguir avanzando. Requieren de mantener una acción unitaria que consolide lo alcanzado y que fortalezca nuestra democracia y el proceso de transición que hemos iniciado logrando así mantener una posición de liderazgo en el sector de las telecomunicaciones y en el sindicalismo para seguir impulsando en nuestra sociedad los cambios que se requieren a fin de consolidar una mayor participación democrática y el cambio del modelo de desarrollo.

Fraternalmente
“Unidad, Democracia y Lucha Social”

México, D. F. a 6 de mayo del 2009.

Comité Ejecutivo Nacional
Comisiones Nacionales

Comité Nacional de Vigilancia
Asamblea General Nacional

ACUERDO MARCO

CLAUSULA DÉCIMA.- JUBILACIÓN. Tomando en cuenta el entorno de competencia que enfrenta la **EMPRESA** y la necesidad de conservarla viable como fuente de trabajo y poder cumplir los propósitos de consolidarla como una empresa de telecomunicaciones sana que conserve el liderazgo en el mercado, **EMPRESA** y **SINDICATO** acuerdan establecer las condiciones de un plan de jubilación diferente para los trabajadores que ingresen después del 25 de abril del 2009, y la conservación del sistema de jubilación para los trabajadores activos que hayan ingresado hasta dicha fecha, lo cual se contempla a través de la creación de las Cláusulas 149 bis, 150 bis y 156 bis y la modificación de las Cláusulas 149, 150, 156 y 160, todas del Contrato Colectivo de Trabajo. El resto de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que contemplen preceptos, derechos y obligaciones de jubilados y que no se modifican expresamente en este acuerdo, se aplicarán en sus términos, indistintamente a cualquier jubilado. Las Cláusulas creadas y modificadas serán vigentes a partir de las 12:00 horas del día 25 de abril de 2009 y se incorporarán en la nueva edición del Contrato Colectivo de Trabajo 2010-2012, estableciéndose para quedar en los siguientes términos:

CLAUSULA 149. Los trabajadores que ingresaron a la Empresa hasta el 25 de abril del 2009, mantendrán sus mismas reglas, las que a continuación se enuncian:

Todo trabajador que tenga 25 años o más de servicios y 53 años de edad, tratándose de sexo masculino, y 48 años en el femenino, tiene derecho a ser jubilado cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas de acuerdo con la siguiente tabla:

De 25 años de servicios	50%
De 26 años de servicios	55%
De 27 años de servicios	60%
De 28 años de servicios	65%
De 29 años de servicios	70%
De 30 años de servicios	75%
De 31 años de servicios	80%

Asimismo, todos los trabajadores que cuenten con 31 años o más de servicios, podrán jubilarse sin límite de edad de acuerdo al porcentaje expresado para los de su antigüedad en la tabla que antecede.

En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.

CLAUSULA 149 BIS. A Los trabajadores y trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2009 se les aplicarán las siguientes reglas:

El trabajador o trabajadora que tenga 29 años o más de servicios y 60 años de edad, tendrá derecho a ser jubilado o jubilada cuando lo solicite. Las jubilaciones serán calculadas con base en el criterio establecido en la Cláusula 150 BIS y conforme al porcentaje definido en la siguiente tabla:

De 29 años de servicios	50%
De 30 años de servicios	55%
De 31 años de servicios	60%
De 32 años de servicios	65%
De 33 años de servicios	70%
De 34 años de servicios	75%
De 35 años de servicios	80%

El trabajador o trabajadora con 35 o más años de servicios, podrá jubilarse sin contar con 60 años de edad, en cuyo caso, recibirá la pensión proporcional que le corresponda según su edad.

En casos especiales la Empresa y el Sindicato podrán acordar que se paguen las prestaciones a que se refiere este Capítulo fuera de las reglas aquí establecidas.

CLAUSULA 150.- Para los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado hasta el 25 de abril del 2009, la jubilación será calculada como hasta la fecha sobre el salario que disfrute el trabajador en el momento de ser jubilado; aplicando la tabla determinada en la Cláusula 149.

En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores, serán inferiores a tres veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.

CLAUSULA 150 BIS. Para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a la Empresa después del 25 de abril del 2009, la pensión por jubilación será calculada sobre el salario diario tabular que disfrute el trabajador o trabajadora en el momento de ser jubilado o jubilada, más la proporción por cuota diaria de los siguientes conceptos: prima vacacional, cuota obrera del IMSS, ayuda de pasajes, ayuda de renta, aportación que otorga la empresa como premio al fondo de ahorro según lo dispuesto en la Cláusula 118 inciso b) de este Contrato, y del concepto de vida cara en aquellas localidades donde este exista, según lo dispuesto por la Cláusula 113 inciso c) de este Contrato; aplicando la tabla determinada en la Cláusula 149 BIS.

En ningún caso las pensiones que se otorguen o se hayan otorgado a los trabajadores o trabajadoras, serán inferiores a tres veces el salario mínimo establecido por las autoridades competentes, para el Distrito Federal.

CLAUSULA 156. Los trabajadores que hayan ingresado a la empresa hasta el 25 de abril del 2009 les seguirá siendo aplicable la siguiente disposición:

Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, de conformidad con la Cláusula 149, la Empresa sólo podrá separar a su trabajador por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la Empresa. Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad y tiempo de servicios que tuviere el trabajador. Los trabajadores del sexo masculino mayores de 53 años de edad, o bien con un mínimo de 20 años de servicios así como las mujeres mayores de 48 años de edad o con un mínimo de 20 años de servicios, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, o por los médicos de la Empresa, en los lugares en que ese no exista, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador.

CLAUSULA 156 BIS A los trabajadores y las trabajadoras que ingresen a la empresa después del 25 de abril del 2009, se les aplicarán las siguientes condiciones:

Dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al cumplimiento de la edad requerida o el tiempo de servicios necesarios para tener derecho a la jubilación, de conformidad con lo dispuesto en la Cláusula 149 BIS de este Contrato, la Empresa solo podrá separar a su trabajador o trabajadora por causas infamantes o que entrañen la comisión de un delito que perjudique los intereses de la empresa. Podrá también separarlos por otras causas justificadas, pero en estos casos deberá otorgar la pensión, proporcionalmente a la edad y tiempo de servicios que tuviere el trabajador o la trabajadora. Los trabajadores o trabajadoras con un mínimo de 24 años de servicios o 60 años de edad, en casos de incapacidad permanente total dictaminada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, recibirán una pensión proporcional a la edad y al tiempo de servicios que tenga el trabajador o la trabajadora.

CLAUSULA 160. Cuando un trabajador reúna los requisitos máximos de años de servicio y/o edad, para tener derecho a la jubilación con el mayor porcentaje que se contempla en las Cláusulas 149 o 149 BIS de este Contrato según su fecha de ingreso, y desee continuar prestando sus servicios como personal activo, contemplándose las necesidades del servicio y la aptitud del trabajador, la Empresa y el Sindicato podrán convenir que éste continúe prestando sus servicios dentro de su especialidad y categoría, reservándole el derecho a jubilarse con posterioridad. En el supuesto anterior, el trabajador recibirá por su permanencia como trabajador activo, el salario de la categoría inmediata superior, o de estar en la máxima categoría, un salario nominal compuesto por el salario de su categoría más el 20%, tal bonificación integrará salario para efectos de liquidación cuando opere la separación de la Empresa por fallecimiento, más no así para determinar en el futuro la pensión que le llegase a corresponder, salvo que en esta nueva condición, preste sus servicios por un mínimo de siete años. En el caso de separación por incapacidad total permanente, la bonificación referida integrará salario, tanto para efectos de liquidación como para determinar la pensión que le corresponda.

En el caso de que el trabajador opte por este beneficio, se le considerará como "Telefonista Emérito", como reconocimiento a su labor.

En todos los casos el trámite se realizará por conducto del Sindicato, quién presentará por escrito la solicitud, la cual será contestada por la Empresa, según proceda, en un término no mayor de sesenta días; la vigencia del movimiento será a partir de la fecha de presentación de la solicitud, siempre y cuando los requisitos se hubiesen reunido, así como para el supuesto de que la Empresa no diere respuesta en el término señalado.

La permanencia del personal en estos casos, no obstruirá los movimientos escalafonarios que se hubiesen generado, de haber causado baja el trabajador por su jubilación, por lo tanto se realizarán los movimientos de ascenso de los trabajadores a los que escalafonariamente les correspondiese, en el entendido de que por una parte, estos estarán de acuerdo en realizar los trabajos de las categorías inferiores, y por otra, no se cubrirá el movimiento último de escalafón, hasta en tanto cause baja como personal activo el trabajador que, en los términos de la presente Cláusula, decidió no optar por su jubilación.