



SMC
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones

Adherida a



Informe

II Reunión Comisión Seguimiento PSI

Madrid, 04 de enero de 2016

En la segunda reunión de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO del PSI 2016/2017 se ha tratado principalmente el contenido específico del **modelo de contrato individual**, con el objetivo de proporcionar la máxima transparencia y claridad a los posibles interesados en la adhesión al programa.

El contrato definitivo establecido **mejora y clarifica el primer borrador planteado**, que algunos han manejado de forma precipitada, difundiéndolo erróneamente como definitivo, en tanto que **UGT** demandaba su modificación, ya que **el texto esgrimido no citaba explícitamente temas**, como el pago del Convenio Especial con la Seguridad Social por parte de la empresa, o el mantenimiento del Seguro Colectivo de Riesgo para los trabajadores/as con antigüedad anterior al 17/09/92 no adscritos al Plan de Pensiones, que tengan derecho a la prestación de supervivencia, hasta que perciban ésta.

Continuando con la **búsqueda continua de mejoras y garantías** realizado durante el periodo de negociación, en el que logramos que la empresa asumiera **el coste íntegro de la aportación al Plan de Pensiones y de la Póliza Básica de salud hasta los 65 años, así como el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la edad ordinaria de jubilación**, que quedaron plasmadas en la última acta de negociación del CEV, y la propia **constitución de la Comisión de Seguimiento**, pese a no requerir la Ley la existencia de la misma, **como garantía adicional**, cuya utilidad queda reflejada precisamente en posibilitar que el contrato fuera **tratado previamente** a la misma, **e introducir en el mismo las cláusulas de garantía** para los trabajadores/as, referidas a la posibilidad de reingreso en la Compañía a iniciativa de la Empresa y a las causas de extinción de la relación laboral, que demandamos desde **UGT**.

Recordemos que en la anterior reunión (3 de diciembre) se clarificaron los plazos de adhesión, los colectivos afectados, el cálculo del salario regulador en situación de jornada reducida y la garantía de la inclusión de pases de categoría y bienios del año de inicio de la suspensión, la posibilidad de cobro del PSP en el momento de la suspensión, los criterios de disfrute de vacaciones y libranzas o la situación relativa al Plan de Acciones, entre otras cuestiones, **quedaban por resolver con toda claridad aspectos** como los motivos de extinción de la suspensión, en relación al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, la aplicación del PSI para empleados fuera de Convenio, las ofertas comerciales, la participación en los programas de Fondos Sociales, etc.

Dado que en la anterior reunión de la Comisión de Seguimiento se estableció **la posibilidad de que el empleado/a pueda recibir mensualmente un importe equivalente a la aportación correspondiente al promotor al Plan de Pensiones** incluida en el PSI, en sustitución de ésta, se ha determinado que existirán **dos versiones del contrato** por esta razón, una para los que mantengan la aportación individual y empresarial al plan de pensiones y otra para quienes decidan convertir esa aportación en capital.

En relación sobre **la afectación del PSI a los FFCC**, la intención de la empresa para compensar a dicho colectivo en caso de adhesión al PSI consistirá, de forma distinta a la realizada en anteriores procesos de adecuación de plantillas, en **adicionar al salario bruto individual de cada FFCC una cantidad equivalente a un determinado porcentaje de su Sistema de Objetivos (SDO)** estipulado, o, en el caso de los FFCC de Comercial, del módulo de incentivos correspondiente, de forma previa al cálculo del 68% del salario regulador que correspondería en cada caso, manejándose porcentajes del 12% en el caso de Coordinadores y RV4, 15% en el caso de Jefes o 25% en el caso de Gerentes.

En todo caso, esta situación se tratará individual y personalmente con cada interesado que, según los datos disponibles, suponen el 22% de los actuales FFCC ubicados en esos cargos en las tres empresas.

En cuanto a las **garantías expresas solicitadas por UGT**, se incluyen en el contrato tanto la estipulación **décima**, que **delimita las causas de suspensión a las del artículo 49 del ET**, así como la **undécima**, denominada “**cláusula de seguridad**” que determina que en los supuestos de extinción de la suspensión **por reincorporación a iniciativa de la empresa o por mutuo acuerdo**, “...para el supuesto en el que la Empresa no cumpliera alguno de los compromisos adquiridos en dichos casos, el Trabajador podrá optar por reincorporarse en los términos propuestos por la Empresa o acogerse a la extinción del contrato de trabajo de mutuo acuerdo. En este segundo caso, la Empresa se compromete expresamente a reconocer los importes que hubieran correspondido al Trabajador hasta el cumplimiento de los 65 años, en los términos y condiciones establecidos en la estipulación cuarta del Pacto. Adicionalmente, la Empresa continuará reintegrando las cuantías necesarias para la suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social así como el resto de beneficios sociales establecidos en la estipulación sexta del Pacto.”.

De esta forma, dado que todo trabajador/a podrá extinguir el contrato cuando lo considere oportuno, tendrá **siempre la garantía de percibir los pagos y beneficios comprometidos**.

Otras garantías igualmente importantes las constituyen la cláusula **octava**, que recoge el tratamiento como si el trabajador remaneciese en activo en **los casos de fallecimiento o declaración de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez**, así como el compromiso expreso de la cláusula **Quinta**, apartado 4, comprometiéndose al **reintegro del Coste del Convenio Especial con la Seguridad Social** que el trabajador acredite en cada momento, o la **cláusula Sexta**, en su apartado 2. b, en la que la empresa se compromete a mantener el pago de las cuotas del **seguro colectivo de riesgo**, incluyendo en lo referente a dicho seguro la casuística de aquellos empleados que tengan la prestación de Supervivencia.

Se confirma que los empleados que suspendan su relación laboral a través de este programa, mantendrán las **ofertas comerciales** que estuvieran disfrutando y tendrán la posibilidad, asimismo, de acceder a nuevas ofertas que se produzcan en el futuro para el colectivo, aclarándose igualmente que mantendrán la posibilidad de acceso y participación en los programas de vacaciones, circuitos, campings, ayudas de estudios para hijos de empleados etc., incluidos en **Fondos Sociales**.

Desde **UGT** entendemos que las aclaraciones y estipulaciones realizadas en la Comisión de Seguimiento así como las incluidas en el Contrato Individual contribuirán sin duda a **facilitar la decisión particular** de los posibles interesados en la adhesión al PSI.