

¿Qué ha pasado con el SEGURO DE SUELDO?

En la nómina de enero desapareció el cobro del concepto **seguro de sueldo**.

Este tema pasó de tapadillo durante la firma del Convenio, pero en la reunión de noviembre del C.I. se decidió, con los votos de CCOO y UGT, la suspensión de las aportaciones individuales a dicho seguro, cerrando su capitalización, que es de **90 millones de €**. Posteriormente, en enero de 2016, se aprobó una modificación del reglamento de Seguro de Sueldo, por la que quedaba también cerrado el número de personas pertenecientes al colectivo que tienen derecho a este fondo, que son las personas en **activo en la empresa a 31 de diciembre del 2015** y las personas no en activo que ya estaban percibiendo prestaciones de él.

¿Qué es el SEGURO DE SUELDO?

Es un fondo que administra el C.I. (la empresa gestiona únicamente los cobros y pagos) al que SOLO aportaban los y las trabajadoras y que servía *para garantizar a los empleados/as de Telefónica la percepción total de sus emolumentos de carácter fijo en los casos de INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL para la profesión habitual, que complementará la remuneración hasta alcanzar lo que cobraba el empleado en el momento de la baja. También cubre las gratificaciones por cargo o función a los empleados que, como consecuencia de enfermedad o accidente, han dejado de percibirlas.* (La aportación de los empleados/as de TESAU era obligatoria y suponía del 1 por mil mediante descuento mensual en nómina)

Un poco de historia...

...1993 (tras la extinción bochornosa de la ITP) el Comité Intercentros se hace cargo por convenio colectivo de la administración del seguro de sueldo, con la obligación de hacer su reglamentación completa antes de un año y dejando de pagar a los beneficiarios hasta que esté hecha esa nueva reglamentación; desde la creación del seguro en 1952 hasta ese momento, **el Seguro cubría el 100%** de la diferencia del salario.

...1996...2000 Tras las demandas de algunos de los afectados del seguro de sueldo, al seguir sin percibir el complemento que les correspondía debido a que seguía sin hacerse la nueva reglamentación que tenían que hacer en el plazo de 1 año, el C.I. acuerda el abono de unas ayudas a cuenta, **sin revalorizar y que no cubrían el 100% anterior**, que son las que continúan en vigor a fecha de hoy.

...2008...2012 El C.I. paga con dinero de los fondos del seguro primero una auditoría para conocer los fondos del seguro (que desconocía a pesar de ser su administrador), y después paga a una consultora para estudiar la viabilidad del seguro de sueldo. Se conoce que actualmente hay un fondo en el seguro de sueldo de 90 millones €

...2014/2015 CCOO y UGT deciden modificar el reglamento y acabar con la capitalización del seguro al que tendrán derecho las personas que estaban en activo hasta diciembre del 2015.

Según el reglamento actual, las prestaciones del Seguro de Sueldo cubren:

- Pérdida de gratificación por cargo o función
- Para trabajadores menores de 55 años: una prestación económica que puede ser de hasta el 20 por ciento del Salario regulador y del 5% para quienes tienen 55 o más años.

Y a partir de ahora...

Tras la firma del I CEV 2015-2017 en el que se dice que se va a *elaborar una regulación alternativa para la adecuación del Seguro de Sueldo al marco actual de la Empresa*, CCOO y UGT presentan para su aprobación en el C.I., la contratación de tres pólizas de seguros:

Una para **cobertura de las contingencias actuales**, las que ya se estaban pagando, y otra para las **contingencias futuras**. El precio de estas dos pólizas asciende a 50 millones, por lo que con los 40 millones restantes se contratará una tercera póliza de **cobertura de reembolso dental** (cobro de un 80% de las facturas) que prevén que cubra los próximos 7 años

Estas Pólizas se van a contratar con Antares, lo que supone que esos 90 millones van a ser un nuevo negocio para Telefónica.

Para este camino, no hacían falta tantas alforjas...

Tras más de 60 años acumulando el dinero que los trabajadores/as de Telefónica hemos aportado, que tenía un carácter solidario para que las personas que sufren una invalidez permanente total puedan ver compensado su salario hasta el 100% de lo que cobraban en activo...

Tras casi 28 años pendientes de que se apruebe un reglamento..., que se habían comprometido a hacer en el plazo de 1 año...

Tras los mismos años que llevan reclamando las personas beneficiarias de este seguro para que les revaloricen las cantidades que se les abona, que es para lo que se creó este seguro...

...CCOO y UGT deciden que se transforme en dos pólizas que no van a complementar más que de forma exigua el sueldo de quienes tengan que acogerse a una invalidez, y otra póliza dental que cuesta casi la mitad del dinero (40 millones); y todo ello contratado con Antares y con la administración de esos 90 millones de nuevo en manos de Telefónica

ALGUNAS REFLEXIONES

Nos surgen muchas preguntas con respecto a la contratación de Antares para dichas pólizas, tanto en las condiciones, como en los costes; dudamos que se haya preguntado a otras Seguros, desconocemos qué gastos de gestión conlleva etc.

Para ESK la solución para el Seguro de Sueldo **debería pasar por mantener el objeto para el que fue previsto**, aumentando las prestaciones que está dando hasta completar el 100% del salario de los receptores del fondo, los actuales y los que puedan necesitarlo a futuro y continuando con las aportaciones como hasta ahora para que cubra también a los y las trabajadoras que entren en el futuro en la empresa y no solo a quienes estaban en ella el 31 de diciembre de 2015.

No es admisible que al dinero existente se le dé un uso diferente sin antes cubrir las prestaciones para las que fue creado ese seguro, que suponen complementar hasta el 100% del salario a quienes sufran una Invalidez, y que es por lo que hemos estado pagando tanto las personas en activo en la actualidad como quienes no lo están. Si después de cumplir esas condiciones sobra dinero y quiere utilizarse para dar una nueva prestación debería ser para todas las personas que han contribuido a formar el fondo, tanto activos y como pasivos.

Y, en todo caso, cualquier otra propuesta que cambie el fin para el que se creó este seguro debe pasar por una consulta entre los y las trabajadoras, que al fin de cuentas son las que única y exclusivamente han aportado al seguro. Debe ser una propuesta clara y transparente y no discriminatoria con los que han estado aportando y que ya no están en activo.

Por otra parte, no es admisible que Telefónica haga negocio con unos fondos que se han creado exclusivamente con aportaciones de los y las trabajadoras.

Con esta propuesta ya tenemos a las puertas el primer incumplimiento del Convenio, que en la Disposición Adicional Séptima dice sobre el Seguro de sueldo: *Esta prestación será administrada por el Comité Intercentros de TdE como establece su Reglamento de funcionamiento. La empresa continuará prestando el apoyo administrativo y de gestión de cobros y pagos.* Donde dije digo, digo Diego.

nos tienes a mano /eskura faituztu

esk

ARABA: esktel.ar@gmail.com

BIZKAIA: tfno. 944884190, esktel.bi@gmail.com

GIPUZKOA: tfno. 943400192; esktel@gmail.com

NAFARROA: tfno. 948428233; esktel_na@yahoo.es

WEB: www.telefonica.esk-sindikatua.org

*afiliate a
ESK*