

A: Sres.

FATEL / FOESITRA / FOPSTTA / UPIET

Nos dirigimos a Uds., en respuesta a la nota que nos fuera presentada con fecha 12 de mayo del corriente, referida a las peticiones que como organizaciones sindicales proponen considerar en la próxima negociación paritaria.

En este sentido, les adelantamos nuestras consideraciones:

Estamos dispuestos a abordar, con la celeridad que las organizaciones gremiales deseen, negociaciones serias y profundas para acordar un aumento salarial que permita a los empleados que trabajan en nuestras empresas, el mantenimiento de su poder adquisitivo e, incluso, una mejora relativa en el actual entorno económico.

La preocupación para que los salarios de los empleados mantengan su capacidad para afrontar los gastos familiares necesarios, es una prioridad de la gestión de ambas Compañías y no vamos a ahorrar esfuerzos para conseguir este objetivo.

Según nuestros estudios técnicos (externos e internos), en los últimos años el salario de los empleados telefónicos ha tenido incrementos por encima de la inflación real, registraría en el mismo período temporal

Estamos en condiciones de demostrar que esto ha sido así cualquiera que sean los índices, públicos o privados, que utilizemos, y nos ofrecemos a poner en común dichos datos.

Por ello, no creemos correcto calificar la discusión como recomposición salarial alguna, puesto que los sueldos han mantenido hasta el día de la fecha una evolución por encima de la inflación real registrada.

Elo ha sido particularmente significativo en los últimos dos años, en los que a nuestros porcentajes de incremento acordados, se han añadido refuerzos o paliativos que han permitido superar con creces la inflación que se iba produciendo.

Sentadas las dos premisas anteriores, merece la pena que discutamos con profundidad la inflación estimada a julio 2011 desde la finalización de la vigencia de nuestro actual convenio colectivo, pues de esa manera, estaríamos en condiciones de

establecer un porcentaje de incremento salarial que anule los efectos de dicha inflación sobre los sueldos de los empleados.

Creemos oportuno continuar con una puesta en común de las proyecciones de inflación desde el 1 de julio del 2010 hasta el 30 de junio del 2011, las que, según nuestros datos actuales, todas arrojan porcentajes muy lejanos a la propuesta inicial que se ha hecho llegar.

Siendo nuestro objetivo anular los efectos de la inflación futura sobre la capacidad adquisitiva de los empleados, los aumentos o incrementos que podamos acordar deberán ser necesariamente escalonados en el tiempo, de la misma manera que la inflación también se produce de forma escalonada, sin perjuicio de que pueda haber un aumento inicial como es habitual en todos los convenios colectivos.

Como no escapa a vuestro conocimiento, desde hace varios años hemos suscripto convenios colectivos con vigencia anual.

Dicha vigencia nunca fue obstáculo para que se hayan podido instrumentar acciones correctivas de distinta naturaleza cuando el entorno económico lo ameritaba.

Desde esta perspectiva, no vemos la necesidad de suscribir un acuerdo de menor vigencia al anual, sin perjuicio de incorporar cláusulas que permitan revisar el mismo cuando existan cambios sustanciales en las condiciones económicas, tal como también ha ocurrido en anteriores acuerdos.

Con relación a los conceptos de carácter no remunerativo, éstos sólo han sido utilizados en los acuerdos que todas las partes suscribiéramos, de manera marginal y periférica frente a otros sectores productivos.

Estos pequeños conceptos tienen su origen en viejas razones de carácter jurídico, históricas, económicas, etc., consolidadas durante muchos años.

Nuestras Empresas, creen adecuada esta situación y no van a hacer planteamientos para aumentar el peso de lo no remunerativo en los compromisos salariales que se asuman.

Por otra parte, si bien nos parece adecuado no alentar situaciones salariales confusas otorgando a nuestros básicos de convenio un peso significativo en su estructura de conformación, ello debe ser compatible con la existencia de adicionales que remuneren condiciones particulares, y también con la posibilidad de que durante algunos períodos de tiempo, los incrementos puedan tener un tratamiento diferencial.

Debe tenerse en cuenta a estos efectos, que nuestras Empresas vienen realizando prácticas salariales de distinto orden (incentivos, promociones, etc.), que precisan de algún tipo de diferenciación y que en la práctica constituyen ingresos adicionales a favor de los empleados.

Finalmente, nuestras Empresas se encuentran, desde hace tiempo, firmemente comprometidas en establecer y ampliar los horizontes de desarrollo de los empleados.

Creemos conveniente seguir profundizando los actuales esquemas de carreras profesionales, sin perjuicio de que esta materia deberá ser adaptada a los diferentes convenios de las distintas organizaciones gremiales.

Sin otro particular, saludamos atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "de [illegible] [illegible]". The signature is written over a horizontal line that has been crossed out with another line.A handwritten mark consisting of a horizontal line with a curved arrow pointing downwards and to the right, ending in a small hook-like shape.