



NEGOCIANDO

Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos

vol. VI 31 de octubre de 2014

LA PRESENTACION...

El 21 de octubre de 2014 la compañía hizo la presentación que tanto añoraban hacer en el comienzo de la negociación de alegados cambios en el negocio y beneficios. En dicha presentación de gastos, PRTC/CLARO alega que nuestros beneficios del Convenio Colectivo les cuesta mucho. Zoraida Báez presentó, sin data contable de los ingresos de PRTC/CLARO, un alegado bajo perfil financiero de la empresa y pretendió exponer que los empleados deben asumir los compromisos y expectativas de la PRTC para cubrir o mitigar los gastos de beneficios tales como lo son las pensiones y los planes médicos. Todo desde el punto de vista patronal, que desproporciona el costo de tus beneficios versus los ingresos de la empresa; que como indicamos ya, PRT/CLARO no quiso presentar.

PRT/CLARO por medio de su portavoz Juan Carlos Pérez Otero, abogado que ahora resulta “ser el gran economista”, expuso que hay dos maneras de negociar: la retribución o razonabilidad. Se enfocan en cortar las aportaciones en pensiones y plan médico de los empleados. El diccionario de la lengua española de la real academia le llama ‘malaleche’.

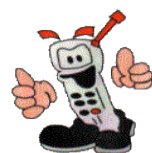
La verdadera retribución como concepto de economía establece que quien tiene mayores recursos o compila mayores ingresos los redistribuya en justa proporción a los que generen dicha ganancia o sea “que se reparta con igualdad el pan a la hora de comer”. La realidad es que a PRT/CLARO no le interesa ni le agrada retribuir a los que generamos sus ganancias. Eso tienes que tenerlo bien presente.

De forma perversa, el patrono intenta que se negocie solo con la información del negocio que ellos entienden razonable y no con la información que tú, como profesional, necesitas conocer. PRTC/CLARO todavía pretende negociar “al garete” sin oficializar acuerdos y en total desorden para justificar su posición de desigualdad subsidiando sus ganancias arrebatándote tus beneficios. ¿Chocante, verdad? Es este patrono el que pretende decirte repetidamente sus utopías en cada boletín, cartas, informes, etc. Se dice que cuando se repite mucho una mentira llega un momento en que las personas las convierten en su realidad. PRTC/CLARO intenta hacerte creer sus fantasías: dis que negocia de buena fe, dis que no hay suficientes ingresos y que debes absorber tú los gastos de la empresa cediendo tus beneficios.

Mientras tanto, es importante que recuerdes que la negociación no se mueve al ritmo que PRTC/CLARO se le antoje, ni que somos sus marionetas en espera de sus propuestas irreales. Nuestro plan de trabajo, que incluye el análisis e intercambio de propuestas, es determinado por nosotros y no por ellos. No te desesperes con la información tergiversada que te brinda el patrono. Nosotros somos tu Hermandad.

No prestes atención a otros mensajes que solo intentan distraer tu atención de la esencia de la verdadera negociación colectiva. Te invitamos a mantenerte informado sobre la progresión de nuestra negociación a través del encasillado “Boletines Negociando” en nuestra página www.hietel.org.

¡ UNIDOS DESDE EL PRINCIPIO, VENCEREMOS EN EL FINAL !



COMPARE USTED...

ARTICULO		CONVENIO ACTUAL	PROPUESTA PRT/CLARO
17	Ascensos	4% x el próximo nivel salarial que asciende	Ajuste salarial al mínimo del nivel en que comienza el puesto que pasa a ocupar y se elimina el aumento
20	Reclasificación	4% x el próximo nivel salarial que asciende	Ajuste salarial al mínimo del nivel en que comienza el puesto que pasa a ocupar y se elimina el aumento
30	Licencia por Enfermedad	H1*- acumula 1.5 días mensual (18 días anuales)	Acumula 1 día mensual (12 días anuales)
		H1*- acumulación máxima de 30 días	Acumulación máxima de 27 días
		H2**- acumula 1.08 días mensualmente (13 días anuales)	Acumula 1 día mensual (12 días anuales)
		H2**- acumulación máxima de 27 días	Acumulación máxima de 27 días
		exceso de 30 días con liquidación del 25%	Sin liquidación-no paga
31	Licencia por Enfermedad Prolongada	H1*- 20 semanas a sueldo completo y 26 semanas a medio sueldo	H1*- 7 semanas a sueldo completo y 16 semanas a mitad de sueldo
		H2**- agotar primero licencia por enfermedad luego el seguro de ley más \$50	H2**- lo que establece la ley más \$50
32	Licencia por Enfermedad Ocupacional	H1*- 15 semanas a sueldo completo y 20 semanas a medio sueldo	H1*- 7 semanas a sueldo completo y 15 semanas a mitad de sueldo
		H2**- agotar primero licencia por enfermedad luego el seguro de ley más \$50	H2**- lo que establece la ley más \$50
41	Dietas	Gastos de comida y alojamiento que incurran los empleados	Eliminado. Solamente se otorgará si el viaje es a Vieques y/o Culebra
43	Días Feriados y Libres con Paga	H1*- 15 días	Reducción a 8 días
		H2**- 9 días	
44	Plan Médico	H1*- empleado aporta \$6.54 en plan individual y \$27.08 aportación plan familiar	H1*- compañía aportará \$100 en plan individual y \$200 aportación plan familiar
		H2**- empleado aporta \$6.54 en plan individual y \$32.31 aportación plan familiar	H2**- compañía aportará \$75 en plan individual y \$125 aportación plan familiar
45	Escala Salarial	Desde \$16,000 hasta \$80,000 dependiendo el nivel de la escala salarial	Eliminan las estructuras salariales existentes y las segregan en 3 nuevas estructuras reduciendo considerablemente el máximo de todos los niveles
46	Salarios	\$0.45, \$0.50, \$0.55, \$0.60	\$0.00 aumento salarial
48	Bono de Navidad	H1*- 7% sin tope u 8% hasta un máximo de \$3,200	6% hasta un máximo de \$800.00 (\$200.00 más de lo que dispone la Ley)
		H2**- 6% hasta un máximo de \$800.00	\$600.00, lo que dispone la ley
49	Plan De Retiro	H1*- cash balance desde 5.50% hasta 18.50% dependiendo la edad; lump sum desde 3 a 8 meses de sueldo, según lo acumulado hasta 2009	Cash balance desde 1% hasta 2.5% dependiendo de la edad; retiro antes de los 60 sin plan médico; a los 62 años de edad una aportación fija para la cubierta de un plan médico
		H2**- cash balance desde 2% hasta 5.50% dependiendo la edad	Sin plan de retiro
51	Progresiones	De 4% a 6% por el próximo nivel salarial que asciende	Ajuste salarial al mínimo del nivel en que comienza el puesto que pasa a ocupar y 2% de aumento salarial
28	Vacaciones	H1*- desde 17 a 30 días dependiendo de los años de servicio	15 días anuales
		H2**- 16 días anuales	
38	Licencia Militar	30 días con paga por año natural	Sin paga

*H1-empleados reclutados antes de marzo del 2009

**H2-empleados reclutados antes después de marzo del 2010