

Ciudad de México a 31 de agosto 2022

De acuerdo con los resultados de la Mesa Técnica, se pudo concluir que la Empresa se encuentra en una situación financiera difícil, donde se demostró la tendencia decreciente de los ingresos, la problemática del flujo de efectivo con un déficit de más de 19 mil millones de pesos para 2022 y obligaciones por pensiones que durante la siguiente década serán mayores a los 226 mil millones de pesos. Lo que nos exige, tomar decisiones que cambien esta tendencia y que nos aseguren que podremos, con el trabajo de todos, dar futuro a la Empresa de mediano y largo plazo, conservar y crecer la fuente de empleo y por supuesto, cumplir con las responsabilidades que tenemos con nuestro personal activo y jubilado.

Ante los escenarios económicos planteados, consideramos que debemos tener como objetivo, tanto la Empresa como el Sindicato, la viabilidad y la oxigenación de las finanzas, no pensando sólo en 5 o 10 años, sino en el largo plazo 30 años o más; especialmente porque como hemos dicho, la industria de las telecomunicaciones es muy demandante en inversiones que debemos hacer, desde este momento, si queremos seguir siendo competitivos en el futuro.

Calculamos que los siguientes 10 años, son vitales para captar el máximo de recursos e invertirlos en tecnología y en la creación de nuevas fuentes de ingresos, que nos ayuden a compensar el deterioro económico que hemos tenido y que seguiremos presentando, de mantenerse las condiciones financieras como están y por supuesto regulatorias al seguir compitiendo de forma desventajosa.

Debemos optimizar nuestros recursos y disminuir nuestros gastos para poder hacer esto posible. Debemos darle un aire a la Empresa.

Antes de presentar nuestra propuesta, es muy importante señalar enfáticamente, que hemos explorado y evaluado diferentes alternativas que contribuyan a controlar entre otros aspectos: el crecimiento del pasivo laboral, evitar en lo posible tomar recursos del fondo de pensiones, hacer frente a las pensiones sin generar mayor adeudo a la empresa y seguir contando con los recursos en capital para realizar las inversiones necesarias.

Después del análisis y revisión de nuestros especialistas, hemos corroborado que es indispensable tomar en cuenta como parte de los ingresos que recibirán nuestros jubilados, los recursos del Sistema de Ahorro para el Retiro. Es importante destacar que conforme las recientes modificaciones las aportaciones de la empresa aumentan sustancialmente en beneficio de activos y jubilados menores a 60 años. No considerar estos recursos y establecer un beneficio definido no variable, implica que las obligaciones financieras no disminuirían pese a este gran esfuerzo.

Peor aún, contablemente hablando no considerar estos fondos significa un alto crecimiento en las obligaciones por pensiones que de acuerdo con las Normas internacionales de información financiera y en particular la NIC 19, deberán reflejarse y ser auditadas en nuestros estados financieros.

Esto provoca un problema en las finanzas de la empresa, particularmente en el balance, al tener que reconocer un mayor pasivo por obligaciones laborales que mantendría a TELMEX en una condición de quiebra técnica con capital contable negativo.

Por otra parte, el esquema propuesto por la empresa constituye un importante beneficio para los trabajadores de nuevo ingreso, por lo que respetuosamente queremos insistir en que sean considerados y adecuadamente dimensionados en sus características y significado:

1. **NO SUPRIME, NI SUSTITUYE A LA JUBILACIÓN CONTRACTUAL**, simplemente la vuelve flexible para que las percepciones del trabajador jubilado en ningún caso resulten insuficientes en proporción a los ingresos que obtenía como activo. De esta forma, la jubilación contractual en ningún caso es suplida por el Sistema de Ahorro para el Retiro es exactamente al contrario, en el hipotético caso de que los recursos del SAR sufrieran bajos rendimientos, quebrantos y/o desaparecieran, éstos serían sustituidos totalmente por la pensión contractual y el trabajador no tendrá afectación alguna en su ingreso.
2. **TRASLADA A LA EMPRESA EL RIESGO** que hoy asume el trabajador relacionado con el comportamiento futuro de su cuenta de ahorro para el retiro ya que, si la pensión que resultara de la SIEFORE fuera menor por cualquier causa, la empresa invariablemente se obliga a cubrir la diferencia en favor del trabajador.
3. **CONSTITUYE UNA AUTÉNTICA GARANTÍA** porque la pensión contractual necesariamente tendrá que ajustarse hasta alcanzar un nivel de ingreso digno para el trabajador jubilado, compensando cualquier detrimento o minusvalía que sufriera el sistema de ahorro para el retiro.

De esta forma la pensión contractual podría partir de un porcentaje específico como base inicial, para posteriormente ajustarse según corresponda hasta alcanzar el 100% del salario tabular una vez considerados los recursos aportados a la cuenta individual de cada trabajador en el sistema de ahorro para el retiro.
4. **BRINDA CERTIDUMBRE Y TRANQUILIDAD** al trabajador porque desde el mismo día de su jubilación, éste sabrá cuáles serán sus ingresos y que éstos y su nivel de vida no sufrirán menoscabo alguno.
5. **TRANSFORMA** la naturaleza del Sistema de Ahorro para el Retiro, porque al compensar y resarcir cualquier merma en el mismo, hace que deje de ser un sistema de aportaciones definidas para convertirlo en un sistema de beneficios definidos.

Ante lo expuesto, la empresa propone las siguientes condiciones para otorgar la jubilación contractual a personal de nuevo ingreso:

Propuesta

Requisitos de Jubilación para alcanzar el porcentaje máximo acordado:

- 35 años de servicio y
- 65 años de edad.

Ingreso integral garantizado

100% del salario tabular que percibía el trabajador al momento de jubilarse.

La empresa garantizará que la pensión establecida en el Contrato Colectivo de Trabajo y la del Instituto Mexicano del Seguro Social conforme a dicha ley, representen el 100% del último salario tabular neto que percibía el trabajador cuando era activo.

Ajuste:

La pensión partiría de una base inicial de cálculo la cual podrá variar una vez que se considere la renta vitalicia que corresponda al trabajador según el saldo de su cuenta de ahorro para el retiro, de manera tal que ambas pensiones invariablemente correspondan en su totalidad al 100% del salario tabulado que percibía el trabajador cuando era activo.

Apoyo patrimonial para los trabajadores de nuevo ingreso

La empresa apoyará al personal de nuevo ingreso con un plan en condiciones preferenciales en montos, plazos y pagos para que se puedan hacer de una vivienda sin menoscabo ni perjuicio de los derechos que les correspondan en relación con la subcuenta de vivienda del Infonavit

Cláusulas no aplicables a la jubilación

Todas las que implican integraciones, prestaciones, pagos adicionales o por antigüedad extralegales no contemplados en esta propuesta.