

Informe

V Reunión de la Mesa Negociadora del II CEV

Madrid, 17 de julio de 2019

Da comienzo la reunión donde toma la palabra la empresa para trasladar su posicionamiento sobre **Ordenación del Tiempo de Trabajo, Formación e Igualdad**.

En materia de **Selección, empleo, movilidad**, considera que hay que avanzar y adaptarlas a una nueva realidad que les permita mejorar el funcionamiento y organización interna de la empresa a los nuevos requerimientos del mercado, materias estas que serán objeto de debate y negociación en otras sesiones.

En relación con **la Seguridad y Salud**, entienden que la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral, como la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo, está dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Proponen también una revisión de la regulación actual respecto al **complemento salarial** que realiza la Empresa para los supuestos de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, asociándolo a otros factores que racionalicen el mismo.

En relación con **la ordenación del tiempo de trabajo** plantean la posibilidad de acordar nuevas fórmulas de homogeneización de la jornada laboral más adecuadas para la distribución de la jornada más eficiente, todo ello sin perder el foco en la actividad y necesidades del negocio, así como el cliente.

Respecto a **permisos retribuidos** se comprometen a analizar la adaptación de los mismos, tanto a los nuevos requisitos legales como a las necesidades de los empleados, equilibrando de manera eficiente ambos.

Manifiestan su compromiso por el mantenimiento del empleo, así como de la actividad en las provincias. En este sentido, entienden que el establecimiento de **turnos multiprovinciales** son una herramienta útil para desarrollar en el presente convenio.

Trasladan que quieren proponer la **regulación de los trabajos programados**, como forma específica que nos permita regular los supuestos en los que los empleados deban atender actuaciones programadas fuera de su jornada laboral.

En materia de **Igualdad de Oportunidades y Conciliación**, proponen la figura del **Responsable de Igualdad**. Se trata de una nueva figura que haciendo de punto de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la Empresa.

Consideran una prioridad el avanzar junto con las organizaciones sindicales en el desarrollo de un nuevo plan de igualdad, que recoja las sensibilidades de todos, por lo que, se comprometen al estudio de un nuevo Plan que nos ayude a impulsar la igualdad en las tres empresas, ajustando su contenido a las nuevas exigencias legales, pendientes aún de desarrollo reglamentario.

Comentan que, en **Materia disciplinaria**, se debe tener en cuenta que cualquier agresión o intento de agresión, con independencia del resultado de las lesiones que se puedan producir, constituyen un incumplimiento de especial gravedad contrario al respeto, la integridad física y moral del empresario, compañeros de trabajo y otros trabajadores, por lo que, en todos los casos, este tipo de conductas deberían calificarse como muy graves.

Nos trasladan que la evolución de las herramientas de trabajo, de los sistemas cada vez más globales y la aparición de entornos novedosos como las redes sociales nos tiene que llevar a evolucionar y trabajar en favor de la creación de espacios de trabajo más seguros que nos ayuden a definir conjuntamente normas de uso que eviten situaciones de inseguridad. En este sentido se hace necesario readaptar nuestro régimen disciplinario para recoger aquellas conductas no previstas derivadas del avance de la tecnología.

Entienden que la **formación** debe ir acompañada de una constante actualización, proactividad e innovación, y adaptada tanto a las necesidades de la empresa como a las novedades del mercado. Sólo así la formación se convertirá en la clave para contar con profesionales realmente cualificados, resulta fundamental potenciar un nuevo modelo de aprendizaje basado en la flexibilidad, agilidad y aprendizaje continuo de todos los profesionales.

Entre otros puntos plantean la necesidad de realización de las actividades formativas relacionados con los compromisos y cumplimientos de la Empresa, así como vienen siendo necesarios la realización de los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Toma la palabra **UGT** para realizar la intervención que adjuntamos como anexo.

UGT Comunicaciones
Sector Estatal