

Informe

IV Reunión de la Mesa Negociadora del II CEV

Madrid, 03 de julio de 2019

Da comienzo la **4ª reunión del CEV** donde la empresa toma la palabra para dar respuesta a la intervención de los sindicatos en la pasada reunión, **comienza poniendo en valor el anterior CEV**.

Reitera su necesidad de abordar una adecuación de la actual Clasificación Profesional, para que se favorezca la flexibilidad y se facilite la adaptación a la nueva realidad tecnológica. Necesitamos hacer un esfuerzo de descripción y análisis de tareas, funciones y puestos de trabajo que son muy diferentes de los tradicionales, y debemos abarcar otros indicadores que puedan caracterizar el perfil profesional de los empleados.

Indican que **también requieren que podamos flexibilizar las posibilidades de movimientos internos cuando la empresa tenga una necesidad**, para que nuestros profesionales puedan orientar su carrera profesional en aquellas áreas de mayor interés para ellos, y donde mayor valor puedan aportar para la empresa.

Exponen que, íntimamente relacionado con el compromiso de empleo, está la **regulación de la movilidad tanto geográfica como funcional** y, por tanto, de los mecanismos que tenga la empresa para garantizar la empleabilidad de la plantilla.

Sobre permisos retribuidos, medidas de conciliación, Plan de Igualdad, la seguridad y salud, trasladan que son temas que están dispuestos a analizarlos y estudiarlos a lo largo de la negociación.

Acerca de **las ofertas comerciales para empleados**, trasladan que están al alcance de los trabajadores el mejor y más completo producto del mercado, a un precio altamente atractivo que supone un descuento muy relevante sobre el precio estándar de venta al público.

A continuación, **pasan a dar respuesta al tema de formación**, trasladando que somos un referente en formación y debemos poner en valor nuestras mejores prácticas, añadiendo que la formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a los nuevos contextos, a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado.

Aportan la comparativa de los datos de los últimos tres años, poniéndolos en valor:

Indicadores	2016	2017	2018
Horas/empleado	29	34,7	36,1
Actividad Formación	676.573	774.432	760.607
Calidad Total Acciones Formativas	7,91	7,9	8,05
% Empleados Formados	80%	92%	97%
% Empleados con horas 0	20%	8%	3%
Alumnos	71.119	104.879	130.314

Nos trasladan que los proyectos desplegados en estos últimos años en los cuatro principales ejes que se estructura la actividad formativa son:

- **FORMACION ESTRATEGICA:**

- Big Data:
- Office 365 y TEAMS:
- Agile
- Telefónica Exponencial
- Impulso a la diversidad

- **DESARROLLO DE CAPACIDADES CLAVE:**

- Escuelas de Excelencia: Comercial, Técnica y Técnica Online
- Programa Desarrollo Jóvenes Profesionales
- Talentia
- Nuevos Líderes

- **FORMACIÓN ASOCIADA A LA FUNCIÓN:**

- Proyecto PATCOM
- Proyecto PALCO
- Formación B2B (Campus TI)
- Formación para el área de Gran Público en el producto televisión, e iniciativas B2C:
- Proyecto Nuevo Modelo de Operaciones Empresas
- Proyecto CORE
- Escuela Técnica Online

- **FORMACIÓN COMPLIANCE Y PRL:**

- Formación Compliance.
- Formación en Prevención: Delegados y Técnicas de Prevención.
- Formación en Seguridad.

- **OTROS ASPECTOS RELEVANTES EN LA GESTIÓN DE FORMACIÓN:**

- CENTROS DE FORMACIÓN: Inversión y actualización.
- PROFESOR INTERNO: Figura clave.

Una vez terminada la exposición de la empresa **UGT** toma la palabra para realizar **la intervención que adjuntamos junto a informe.**

Toma la palabra nuevamente la empresa para trasladar que desde la firma del I CEV ha habido hechos diferenciales, **hitos tan relevantes como son las nuevas plataformas, nuevas metodologías y la aparición de procesos tan relevantes como la robotización que hace del reciclaje o reskilling una necesidad en la que trabajar de manera inmediata.**

Nos traslada que **están impulsando nuevas plataformas formativas**, como ejemplo la activación del Programa **DigitalWay**, que cuenta con una oferta de cursos variada, 100% online, accesible desde cualquier lugar con móvil, Tablet o PC.

Adicionalmente, comentan que ponen a disposición de todos nuestros empleados una **app** que ofrece recomendaciones de formación de manera personalizada para iniciar el itinerario en función de las necesidades de cada profesional.

También han habilitado una comunidad en **workplace** dinamizada por profesores internos en la que se complementa y dinamiza todos los contenidos propuestos en **#DigitalWay**, todo ello para ofrecer la posibilidad de un aprendizaje continuo.

Sobre el rol de Profesor Colaborador: trasladan que es deseo y necesidad de la Compañía seguir impulsando la figura del profesor interno potenciando su rol, evolucionando su perfil y homogeneizando su figura. Los nuevos entornos y metodologías de aprendizaje que antes ha referido y no expresamente referenciados en el Acuerdo Marco del actual CEV, deberán ser considerados como propuestas a recibir toda su consideración. Es cierto que si bien la formación presencial continuará siendo la metodología de referencia, como compañía tecnológica que somos, **debemos fomentar y desarrollar nuevos modelos y metodologías de aprendizaje y preparar a nuestros profesores internos para ello**, nuevas figuras y roles deben ser considerados en este entorno que tradicionalmente en esta Compañía ha sido pionero y referencia en el sector, como son el **Formador Virtual / Online, la figura del Dinamizador de entornos online, y el Autor y desarrollador de contenidos online.**

Finalmente tomamos la palabra donde UGT cerramos nuestra intervención que está reflejada al final del anexo.

UGT Comunicaciones
Sector Estatal