



Negociación Colectiva

4ª Reunión

UGT PLANTEA LA FORMACIÓN COMO GARANTÍA DE FUTURA EMPLEABILIDAD Y ESTABILIDAD EN EL MARCO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

3 de julio de 2019

En la 4ª reunión de la negociación del CEV desde **UGT** hemos **compartido de nuevo con la representación empresarial la valoración positiva del primer CEV**, que efectivamente ha supuesto la homogeneización de los diferentes marcos laborales de las tres jurídicas, y que **procede consolidar para poder seguir avanzando**, congratulándonos de que la empresa haya mostrado su disposición a seguir profundizando en **jornada laboral, permisos retribuidos, conciliación, ofertas comerciales, Prevención de Riesgos Laborales y actualización del Plan de Igualdad**.

Por otro lado, desde **UGT** nos hemos mostrado dispuestos a **seguir trabajando en la búsqueda de acuerdos** que nos sirvan para afrontar el futuro, aunque *“la necesidad de evolucionar en nuestra clasificación profesional”* que cita la empresa **va a suponer un obstáculo en esta negociación**, aún si se atendiesen **las premisas establecidas** en anteriores negociaciones y que pasan por una adecuada **compensación económica, la clara estipulación de los procesos de movilidad**, teniendo siempre como referencia **el marco regulatorio y normativo de TdE**, además de que dicho proceso de clasificación tenga **la finalidad de mejora de la capacitación de nuestros profesionales**.

En consecuencia, mantenemos **nuestra discrepancia sobre cualquier proceso de clasificación que meramente busca la flexibilidad funcional**, para facilitar *“las posibilidades de movimientos internos cuando la empresa tenga una necesidad”*, que es en realidad lo que se deduce del planteamiento empresarial, que **cuestiona la eficacia de los actuales procesos de selección, cambios de acoplamiento etc.**, máxime cuando **lo que se plantea es la exclusión de cualquier participación y control sindical**.

Por otro lado, **UGT** ha trasladado a la mesa nuestra apuesta por **la formación para evitar que el impacto de la tecnología incida negativamente sobre el empleo**, como insistimos en nuestro programa electoral, siendo la base sobre la que pretendemos **asegurar la empleabilidad y residencia laboral**, planteando un



COMUNICADO



Negociación Colectiva

4ª Reunión

nuevo acuerdo marco que actualice y equipare definitivamente la formación **en las tres jurídicas**.

UGT propone poner el centro de la estrategia de la empresa **en las personas**, y en concreto, en su **desarrollo profesional a través de la formación** bajo la confección de un **itinerario formativo de carácter individual** que permita saber a cada trabajador o trabajadora qué formación tiene que recibir tanto para su adecuación profesional como **para poder optar a nuevos puestos de trabajo**.

La formación debe orientarse a la **empleabilidad**, garantizando las habilidades necesarias para los desafíos futuros, **y la motivación** a través del desarrollo profesional y la promoción, aplicando los conocimientos alcanzados, orientándola tanto a **la adquisición de conocimientos técnicos** como a capacitación en habilidades o la **comunicación, la empatía, la creatividad, la innovación, el liderazgo de equipos, el trabajo en grupo, la negociación o la resolución de problemas**.

Para **UGT**, el acuerdo que establezcamos debe contemplar **tanto la formación estratégica de la empresa como la formación de carácter individual** y personal, siendo indispensable acordar y poner en marcha **un exhaustivo plan de formación** en nuevas tecnologías e innovación para todos y cada uno los trabajadores y trabajadoras de Telefónica, que incluya:

- **Una trayectoria formativa individualizada**, articulada como un **derecho individual** para garantizar el pleno éxito de la acción formativa a largo plazo, no sólo para los intereses de la compañía sino también para los de los trabajadores y trabajadoras que realizan el esfuerzo, **con participación en su elaboración de la representación de los trabajadores** y la **potenciación de la Comisión Central de Formación** para analizar las necesidades formativas y plantear propuestas de solución.
- **Una reserva de horas**, semanales, mensuales o anuales, para cada trabajador o trabajadora y tipificadas en Convenio, **destinadas tanto a la formación estratégica como la individual**, contemplando una planificación en la que no sólo se diseñen los bloques de conocimientos precisos, sino los **ritmos y fórmulas de aprendizaje** que se adapten a cada situación y tarea.
- La facilitación por la empresa, ante la dejadez de la Administración y las trabas impuestas a los PIF, de un **crédito horario necesario** para



COMUNICADO



Negociación Colectiva

4ª Reunión

posibilitar la realización de **estudios en el ámbito TIC** a aquellos trabajadores y trabajadoras interesados, mediante **bolsas de horas individuales** para facilitar el ajuste de su jornada laboral a la realización de dichos estudios, preparación y asistencia a exámenes etc.... de forma análoga a empresas de nuestro sector que subvencionan la formación individual de sus empleados para retener el empleo cualificado.

- **Proporcionar** una enseñanza actualizada **con antelación al inicio de cualquier nueva actividad** que se designe, **consensuada entre la representación sindical y la empresa**, para garantizar que no solo se atienden las necesidades empresariales, sino también las de la plantilla, **potenciando y aprovechando las habilidades y conocimientos de nuestros profesionales** de forma que podamos acudir y agotar nuestros recursos internos **de forma previa a la contratación externa**, garantizando con ello la **estabilidad en la residencia, la empleabilidad y el futuro** laboral de la plantilla.
- Actualizar definitivamente los acuerdos de formación **unificando las condiciones de los profesores internos en las tres jurídicas**, posibilitando y **ampliando el acceso a ser profesor**, **actualizando la dotación económica** por la impartición de cursos, incluido el modo online, y **reglamentando el acceso a cursos de los empleados**, actualizando la **estancia, manutención y desplazamientos**, clarificando los realizados **en sábado, domingo o festivo** y su compensación, así como la formación fuera de jornada habitual.

En definitiva, hemos propuesto a la empresa, que se ha mostrado inicialmente receptiva, un acuerdo global, exhaustivo y ambicioso para que **la formación sea el eje de la capacidad de la empresa para afrontar los próximos retos de la revolución digital, de la garantía de empleabilidad y permanencia en la residencia y de la evolución profesional y personal de las personas que componemos Telefónica.**

UGT Comunicaciones



COMUNICADO