



CONTIGO LO HAREMOS POSIBLE



Igualdad de género

Es necesaria la elaboración de un **protocolo** de actuación en casos de **Acoso Sexual y Acoso Sexista** diferenciado de los de Acoso laboral y Bullying, dado su especial carácter discriminatorio y su relación con la violencia de género.

Se debe establecer un **Plan de Igualdad** que permita detectar las desigualdades de género entre la plantilla y establezca los mecanismos para su corrección donde se detecten.

Deben recogerse en convenio los derechos de las víctimas de violencia de género a la acomodación razonable de sus obligaciones laborales.



PSI

Ante hipotéticos sistemas de **salida acordada de la empresa (ERE o PSI)** es exigencia de CCOO que sea voluntario, universal, con suficientes medidas económicas (nunca menos que las del anterior PSI), cumpliendo la legislación vigente y que enlace con la jubilación (con garantías ante los cambios de legislación que se dieran).



Nuestros Pilares Básicos para la negociación colectiva

Aumento del poder adquisitivo. Defendemos el aumento salarial y la actualización de los pluses, gratificaciones y complementos al margen de la subida de la masa salarial, incluido la subida del cheque comida a un mínimo de 11€.

Garantía de empleo. Especialmente importante en un momento de continuas reformas laborales

No segregación, no movilidad geográfica forzosa. Apostamos por la deslocalización de actividades y los traslados voluntarios además de proteger la movilidad entre empresas del grupo voluntarias.

Creación de empleo. Mantenemos la necesidad de creación de nuevo empleo y su descentralización, incorporación de la formación dual para Grado Medio, Superior o FP.



Movilidad geográfica voluntaria

Abordar un gran proceso de traslados fruto de la deslocalización de actividades.

Convertir los Concursos Especiales de Traslados (CET) en la excepción que deben ser, limitándolos a un porcentaje ínfimo del total de los traslados totales.

Concesión de **traslados antes de cualquier nueva incorporación** de trabajadores.



Tiempo de trabajo, vacaciones y descanso

34 horas semanales manteniendo el salario. Algo que ya se plantea en diversos países de la UE y defienden diferentes partidos políticos de nuestro país.

Sábados no laborables a todos los efectos (vacaciones incluidas), aumentando los días de vacaciones para todos los trabajadores independientemente de su antigüedad.

Disfrute fraccionable por horas de los días adicionales de vacaciones y de asuntos propios.

Añadir nuevos periodos de vacaciones de 5 días.

Inicio permisos retribuidos el primer día laborable.

Inicio vacaciones a voluntad del trabajador **en festivo.**

Permiso retribuido acompañamiento familiares dependientes al médico.

Días **24 y 31 de diciembre no laborables y recuperables** por vacaciones.

Garantía de **desconexión digital** y adaptación del sistema de disponibilidades.



Distribución Jornada

Jornada partida voluntaria.

Entrada flexible de 07:30 a 9:30 h a voluntad del trabajador, tanto en jornada continua como partida, compensándose en cualquier caso con cheque comida aquellas jornadas que se extiendan más allá de las 16 h.

En caso de jornada partida, del **15 de junio al 15 de septiembre** y del **20 de diciembre al 10 de enero** posibilidad de **jornada continua** a voluntad del trabajador.



Teletrabajo

El teletrabajo debe ser un derecho reconocido en convenio. Es necesaria la creación de una bolsa de días mínimos para **toda la plantilla** que decidamos teletrabajar, durante un periodo temporal (semanal o mensual). Sin vetos por día de la semana (lunes y viernes), ni distancia (otra localidad, provincia, ...). Adecuando los puestos no teletrabajables a la realidad de la empresa, es decir, solo un pequeño porcentaje.



► Desarrollo profesional

Reconocimiento funciones, de manera que el principio “a igual trabajo igual salario” sea una realidad. Todo trabajador que comparta funciones con compañeros de un grupo laboral superior al suyo debe estar adscrito al mismo.

Fomentar la **promoción interna**: 1) ofertando las nuevas plazas que se creen a la plantilla interesada y reservando un porcentaje establecido de los nuevos puestos a la promoción interna, y 2) cada año los grupos superiores se incrementarán en un 5% con la incorporación de nuevos trabajadores vía promoción interna.

Rotaciones nacionales e internacionales, implantar un sistema de rotaciones sin vetos, que permita a los trabajadores desarrollarse temporal o definitivamente en áreas de su interés.

Carreras profesionales, recuperar la promoción vía carreras profesionales dentro de convenio potenciándolas con la inclusión en las mismas de los actuales puestos fuera de convenio.

► Juventud

Eliminar los actuales niveles 1 de todos los puestos profesionales. A todos aquellos trabajadores que estén o hayan pasado por este nivel, se les adicionaran los años de permanencia en el mismo para adelantar el siguiente o siguientes pasos de nivel.

► Topados

Creación de un nuevo nivel 9, que fruto de la eliminación del nivel 1, proporcione posibilidades de pase de nivel a los topados del actual nivel 9.

► Plan de Pensiones y S. Supervivencia

Recuperación aportaciones dejadas de percibir.



servicios a la ciudadanía
telecomunicaciones **madrid**
telefónica de españa



¡ES EL MOMENTO!

