



Comunicaciones



**LA POSIBLE PRÓRROGA DEL CEV CONTENDRÍA UN MÍNIMO DE DOS DÍAS DE TELETRABAJO PARA TODA LA PLANTILLA CON ACTIVIDAD SUSCEPTIBLE DE TELETRABAJAR**

Madrid, 08 de junio 2021

En el transcurso de las negociaciones para prorrogar el vigente II CEV desde **UGT y CCOO** hemos establecido como una de nuestras premisas fundamentales la **formalización de un nuevo acuerdo de teletrabajo** que contemple la nueva realidad surgida tras la experiencia de la Pandemia y que se ajuste a la nueva regulación establecida en la materia.

En la IV reunión de la Comisión de Negociación hemos alcanzado gran parte de nuestros objetivos respecto al teletrabajo una vez que la empresa ha atendido nuestras reivindicaciones y exigencias en la materia. Así, la empresa se compromete a que todas las personas trabajadoras cuya actividad sea susceptible de teletrabajar disfrutarán, si así lo requieren, de **un mínimo de dos días teletrabajables** a la semana, que podrán ampliarse a criterio de las unidades de negocio, respondiendo así a nuestra exigencia de que el nuevo régimen de teletrabajo en Telefónica lo fuera **en condiciones de voluntariedad y universalidad**.

Así mismo, la empresa se compromete a **proveer del equipamiento informático** adecuado a cada teletrabajador, una **silla ergonómica** y la **conectividad necesaria** para garantizar dicha prestación laboral desde el lugar designado por el interesado.

La empresa además continuará aportando como hasta ahora, ante la terminante exigencia de ambas organizaciones, los importes económicos derivados de las **jornadas partidas y vales comida**.

La empresa adicionalmente se ha comprometido a la **implementación de medidas específicas de PRL y seguimiento de la salud laboral de los teletrabajadores**, poniendo énfasis en los temas posturales, control de estrés, organización del trabajo, para evitar riesgos psicosociales derivados o relacionados con esta modalidad laboral.

**CCOO y UGT** valoramos positivamente la concreción de este texto, pendientes de una versión definitiva que la empresa nos hará llegar, con la mejora de algunos redactados o cierre de posibles flecos.

Llegados a este punto podemos decir que la empresa ha admitido las demandas troncales que hemos mantenido desde el inicio de la negociación, y que se traducen en **la implementación universal del teletrabajo en el ámbito del CEV** de manera que, en el futuro, una vez superada la actual situación excepcional derivada de la pandemia, las

personas trabajadoras que así lo soliciten puedan acceder a una situación de teletrabajo reglada con todas las garantías económicas y laborales, por lo que este acuerdo nos colocará de nuevo como una empresa puntera en esta modalidad de prestación laboral.

Valorando el compromiso manifestado por la empresa para la **reactivación del programa de becas Talentum**, extremo demandado por ambas organizaciones como **requisito necesario para seguir avanzando en la negociación**, el acuerdo de prórroga, no obstante, permanece **supeditado al acuerdo en materia económica**, entendiendo la oferta empresarial de un 1% planteada en la reunión como totalmente insuficiente y muy alejada de nuestras pretensiones, insistiendo en la necesidad de acudir a **mecanismos ya contemplados en anteriores convenios** para resolver este escollo en la negociación, como son los **pluses** que en el pasado han servido para completar la oferta económica y, sobre todo, la **cláusula de revisión salarial** que garantice el poder adquisitivo ante cualquier sobresalto económico que pudiera plantearse en el próximo año.

Igualmente, la empresa deberá atender nuestras demandas respecto a la **semana laboral de 4 días** o la **extensión de los beneficios y garantías del acuerdo al colectivo FFCC**, entre otras, para que podamos hablar de que la firma de la prórroga es posible.

