



Boletín **CCOO** JUVENTUD GRUPO TELEFÓNICA

¿SABÍAS QUÉ?

Pág.2

**MOVILIDAD
FUNCIONAL**

GENERATIONS

**EL ALGORITMO QUE SABÍA
DEMASIADO**

Pág.3

EL RINCÓN DE PENSAR

Pág.7 **INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Y SESGOS DE GÉNERO**

CULTURA CON VALORES

**LA TECNOLOGÍA FRENTE AL
RETO DEL ENVEJECIMIENTO
DE LA POBLACIÓN**

Pág.6

LO POSIBLE Y LO NECESARIO

Pág.5

**El 8 de marzo CCOO y UGT
reivindican igualdad real y
compromiso sindical**

TECNOLOGÍA DIGITAL

**THE WAVE 2025: IA Y FUTURO
DE LA TECNOLOGÍA**

Pág.4

Sección Sindical CCOO Grupo Empresas Telefónica

Ronda de la Comunicación s/n Edif. ESTE2
28050 Madrid



MOVILIDAD FUNCIONAL

Movilidad entre Puestos Profesionales dentro del mismo Grupo Profesional

La movilidad funcional para la realización de funciones de distinto puesto dentro del Grupo Profesional podrá realizarse por razones de eficiencia y adecuación de los recursos a la actividad, con participación de la Representación de los Trabajadores en el Comité de Empresa correspondiente.

La persona trabajadora, mientras realice las funciones de otro Puesto Profesional percibirá, si la hubiere, las diferencias salariales respecto al nivel salarial de igual o inmediatamente superior cuantía a las del puesto profesional cuyas funciones realice.

En estos procesos se mantendrán las preferencias/prioridades siguientes:

a) En primer lugar, las aptitudes profesionales del personal afectado, atendiendo el contenido sustancial de la misión y funciones previstas en el Convenio para el puesto profesional que venían desempeñando en comparación con las del puesto profesional de destino.

En segundo orden de prioridad, la similitud entre el nivel salarial del puesto profesional de origen y el de destino.

b) No existiendo otras alternativas, se podrá destinar a las personas trabajadoras a la realización de funciones de otros grupos o puestos sin atenderse a los principios enunciados en los dos primeros párrafos del apartado anterior.

c) En el caso de existir mayor número de peticionarios para ocupar plazas por el procedimiento de movilidad recogido en este artículo que plazas vacantes y, existiendo igualdad de condiciones en los mecanismos descritos en los apartados a) o b) anteriores, se priorizarán las peticiones de las personas trabajadoras con el perfil más idóneo, bien previo análisis de sus antecedentes profesionales o formativos, bien mediante la realización de las pruebas de evaluación correspondientes (concurso, examen...).

Con carácter anual se analizarán y resolverán en el seno de la Comisión Interempresas de Clasificación Profesional, la situación de las personas trabajadoras que lleven realizando 86 funciones de otro puesto profesional durante los 12 meses inmediatamente anteriores y que respondan a situaciones no coyunturales. En estos casos, se permitirá la consolidación del derecho al reconocimiento del nuevo puesto profesional cuyas funciones se han venido realizando, salvo renuncia expresa de la persona trabajadora.

Movilidad entre Grupos Profesionales

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores de Puestos Profesionales no correspondientes al Grupo Profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible.

A estos efectos, se entenderá por Puesto Profesional de otro Grupo Profesional superior cuando las retribuciones salariales asignadas a cada uno de los niveles de adscripción sean de mayor cuantía que las de procedencia de la persona trabajadora. Y se considerará puesto profesional de otro Grupo Profesional inferior, cuando las retribuciones salariales asignadas a cada uno de los niveles de adscripción sean de menor cuantía que las de procedencia de la persona trabajadora.

En los casos de movilidad funcional descendente se informará con carácter previo a la Representación de los Trabajadores en el ámbito provincial.

La persona trabajadora percibirá, si la hubiere, las diferencias salariales respecto al nivel salarial de igual o inmediatamente superior cuantía a las del puesto profesional cuyas funciones realice, salvo en los casos de funciones inferiores en los que se mantendrá la retribución de origen.

Excepcionalmente, en supuestos de cese de actividad o cierre de centros si no fuese posible la reubicación en puestos del mismo Grupo Profesional, se podrá reubicar a las personas trabajadoras afectadas por estos procesos, en puestos de otros Grupos con la participación de la RRTT en los Comités de Empresa, y se aplicarán los criterios y trámites de información a la Comisión Interempresas de Clasificación Profesional.

En el caso de que una persona trabajadora esté haciendo funciones superiores pertenecientes a un puesto de otro Grupo Profesional, ninguna persona trabajadora podrá por este hecho consolidar el derecho a que le sea reconocida su pertenencia a dicho grupo sin haber superado el oportuno proceso para la cobertura de la vacante, con excepción de los supuestos de reasignaciones en que se aplicará lo previsto en el artículo 119.

Tendrá la consideración de plaza vacante la que estuviera desempeñada por la persona trabajadora que perciba las diferencias a que se refieren los apartados anteriores durante un plazo superior a 6 meses.

GENERATIONS

EL ALGORITMO QUE SABÍA DEMASIADO

La defensa de los derechos digitales es más relevante que nunca y contárselo a la ciudadanía es un desafío. Esto es lo que ha propuesto El algoritmo que sabía demasiado, **un nuevo podcast** mensual que, a través del cine y la cultura, explora los desafíos y oportunidades que el entorno digital plantea.

Desde la Fundación Hermes, su directora general, **Luisa Alli**, destaca que "el conocimiento es nuestra mejor defensa en la era digital. Con este podcast, queremos usar el cine y la cultura como un puente para entender cómo la tecnología nos afecta y qué podemos hacer para defender nuestros derechos digitales".

Por su parte, **Jesús Herrero**, director general de Red.es, explica que "trabajamos para que la ciudadanía conozca y reivindique sus derechos digitales. Queremos que, con herramientas como este podcast, el programa Derechos Digitales y su Observatorio sean un referente en el debate público sobre la protección de nuestros derechos digitales".

Un podcast para entender el presente y el futuro digital

En cada episodio, expertos en tecnología, ética y derecho analizarán el impacto de la digitalización en nuestras vidas, tomando como referencia ejemplos icónicos del cine y la cultura popular. Desde la inteligencia artificial hasta la privacidad en redes sociales, "El algoritmo que sabía demasiado" busca hacer accesible un debate clave para la ciudadanía: la defensa de nuestros derechos en la era digital.



Fuente: larazon.com

[Leer más](#)

TECNOLOGIA DIGITAL

THE WAVE 2025: IA Y FUTURO DE LA TECNOLOGÍA



Del 19 al 21 de marzo, Zaragoza volvió a convertirse en el epicentro del futuro tecnológico y la innovación empresarial en un evento único donde las principales compañías y expertos del sector pudieron analizar las últimas novedades, descubrir tendencias, debatir sobre los retos futuros, compartir experiencias y plantear conexiones estratégicas.

Más de 250 expertos en tecnología, negocio e innovación compartieron sus claves de éxito, estrategias de crecimiento y lecciones aprendidas. La IA fue una de las grandes protagonistas, con multitud de ponencias y mesas redondas en torno a esta tecnología que está revolucionando el mundo. El auge de Tik Tok, la transformación digital, los centros de datos o los nuevos formatos audiovisuales fueron otros de los temas tratados durante el congreso.

La creatividad, la tecnología y el conocimiento se dieron cita en una dinámica área expositiva donde diversas empresas dieron a conocer sus últimas innovaciones. Los asistentes tuvieron la oportunidad de descubrir tecnologías emergentes y participar en demostraciones en vivo. Destacaron: AWS, Hiberus, Integra, Microsoft, Circe, Deusens, Td Synnex, Inycom, Embou, Fortinet, GFT, NTT Data, Kaspersky, OWN, ZETA, Criptolegal y Numéricco.

The Wave Talent da oportunidades profesionales a los estudiantes

The Wave Talent se concibió como un espacio donde el talento y las oportunidades profesionales se daban la mano y fueron numerosos los grupos de estudiantes tanto universitarios como de institutos y centros de formación los que se dieron cita en este enclave en el que las empresas buscaban aglutinar el talento más joven.

Los jóvenes con ganas de impulsar su futuro pudieron conectar con diversas organizaciones, descubrir nuevas salidas laborales y participar en actividades que acercan el mundo profesional a las nuevas generaciones. Descubrir el mundo laboral de primera mano les fue posible gracias a los 'stands' de entidades como Integra, Hiberus, GFT, Circe, el Campus Digital de FP o el Instituto Aragonés de Empleo.

Fantasear con la tecnología como hilo conductor en The Wave Game y The Wave Expo

Una experiencia inmersiva que combina tecnología de vanguardia, innovación y puro entretenimiento. Eso fue The Wave Game. Los amantes de los videojuegos tuvieron su espacio en The Wave. Pudieron vibrar con competiciones épicas, probar las últimas tendencias en videojuegos y disfrutar de demostraciones en vivo que desafían los límites de lo posible. Probar su destreza con League of Legends y enfrentarse a jugadores profesionales como ElOjoNinja, Pepiinero y el entrenador F1RE fueron alguna de las experiencias que pudieron vivir los asistentes a este espacio.

También fue posible pasear por The Wave Expo, el área expositiva donde empresas tecnológicas presentaron sus últimas innovaciones y soluciones. Fue un punto de encuentro donde la creatividad, la tecnología y el conocimiento se fusionaron para dar forma al futuro.

[Leer más](#)

FUENTE: HERALDO.ES

LO POSIBLE Y LO NECESARIO

El 8 de marzo CCOO y UGT reivindican igualdad real y compromiso sindical

En el Día Internacional de las Mujeres, CCOO y UGT reafirman su lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con especial atención al ámbito laboral. A pesar de los avances, las brechas de género persisten en empleo, salarios y derechos. Exigimos políticas públicas con perspectiva de género, educación en igualdad y medidas concretas para erradicar la violencia machista.

Reconocemos los avances legislativos de los últimos años, que valoramos muy positivamente, si bien, lo cierto es que los datos sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral, aun cuando hay más mujeres ocupadas y afiliadas a la seguridad social que nunca, 10,1 millones, siguen siendo muy preocupantes. Se confirma una vez más que, pese a la superación de la crisis económica, la mejora del empleo y de las condiciones laborales, las brechas en el mundo del trabajo entre mujeres y hombres siguen sin avances significativos en su eliminación.

Según datos anuales del INE/EPA 2024;

- La brecha de género en la tasa de actividad se sitúa en 2024 casi en un 10% (9,99%)
- En la tasa de empleo, la brecha entre mujeres y hombres es de 10,34 puntos porcentuales de diferencia.
- En la ocupación las mujeres siguen manteniendo grandes diferencias con los hombres. Del total de ocupación a jornada completa, con datos mejorados por efecto de la Reforma Laboral fruto del Diálogo Social, 10.816.475 son hombres, frente a 7.903.175 mujeres, mientras que en la ocupación a tiempo parcial (con condiciones laborales más precarias), las mujeres son mayoría. Del total de ocupación a tiempo parcial, 2.149.300 son mujeres, frente a 784.975 hombres. Es decir, 7 de cada 10 empleos a tiempo parcial los desempeñan mujeres.
- En el tipo de duración de la contratación también existen importantes diferencias. En el último año, la contratación indefinida ha ganado 600 mil personas más, la mitad, mujeres. Pero siguen siendo mayoría los hombres: 8.235.775, frente a 7.274.125 mujeres. En la contratación temporal, a pesar de la reducción de la tasa de la temporalidad a la mitad, consecuencia también de la reforma laboral, son mayoría las mujeres: 1.638.625 mujeres frente a 1.291.275 hombres.
- En el desempleo las más afectadas siguen siendo las mujeres. En 2024, 1.459.525 mujeres se encontraban en paro, frente a 1.311.175 de hombres. La tasa de paro femenina se sitúa en 12,68%, mientras que la tasa de paro masculina es de 10,16%.

Y en materia de retribuciones, la brecha de género última que conocemos, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022, es de 17,09 % según la metodología del INE. Eliminar estas brechas, los desequilibrios en la asunción de cuidados familiares y labores domésticas con un efecto claramente negativo para las mujeres en detrimento de su desarrollo profesional, personal y económico, así como eliminar la violencia que sufren mayoritariamente las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, son objetivos ineludibles a conseguir, y por los que luchamos y lucharemos sin descanso hasta conseguirlos.

En relación con las violencias machistas, en 2024, 48 mujeres han sido asesinadas por su pareja o expareja y 9 menores por violencia vicaria.

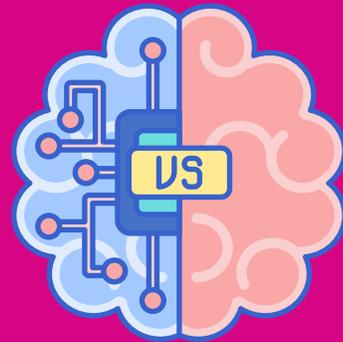
Como cada año, manifestamos nuestra más contundente repulsa contra todos y cada uno de los actos de la violencia que padecen las mujeres por el mero hecho de serlo bajo los patrones y reglas del patriarcado, que siempre busca la manera de resistir y garantizar su supervivencia de distintas maneras. Como sindicalistas feministas, nuestro firme compromiso de lucha para la erradicación de todas y cada una de las formas de violencia machista, se manifiesta a través de nuestra acción sindical en cada empresa y centro de trabajo, uniendo nuestras voces y fuerzas con el movimiento feminista y contribuyendo con las instituciones en la implantación de políticas públicas dirigidas a la eliminación de las violencias contra las mujeres, con la apuesta contundente y eficaz que exige la defensa de los derechos humanos de más de la mitad de la población.

Ante todas las desigualdades y las discriminaciones que siguen sufriendo las mujeres y por la eliminación de los patrones machistas que siguen imperando en nuestra estructura social y las resistencias que presentan para su desaparición, CCOO y UGT unimos nuestras voces en este 8M junto al movimiento feminista nacional e internacional. Este 8 de Marzo recordamos también a las mujeres del mundo que en sus realidades cotidianas están más expuestas a las violencias patriarcales y al recorte de sus derechos: las mujeres de Afganistán, de Irán, las que sufren genocidios y violencias en guerras y conflictos, las que ven recortados sus derechos reproductivos.

Fuente: CCOO

[Leer más](#)

CULTURA CON VALORES



LA TECNOLOGÍA FRENTE AL RETO DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

La esperanza de vida en Andalucía es una de las más altas del mundo. La última referencia, con datos de 2023, es de 82,5 años, la mayor de la serie histórica. En paralelo, aumentan también el número de mayores de 65 (eran el 17,69% de los andaluces a cierre de 2024 según el INE) y el envejecimiento, con una tasa del 116,8%, es decir, 116 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Este último número sube, y rápido, porque al inicio de siglo marcaba el 79,22. Y las proyecciones apuntan a que, en 2040, los andaluces mayores de 65 años serán el 28,6% de la población total de la comunidad.

Los factores determinantes en la pirámide poblacional son bien conocidos: aumento de la esperanza de vida, disminución de la natalidad, mejoras en la atención médica y la calidad de vida... Pero quizás no se hable tanto de las consecuencias que ese envejecimiento y las patologías asociadas tienen tanto en los mayores como en quienes los cuidan. Una de ellas es el deterioro cognitivo.

Con una asistencia sociosanitaria ya al límite, toda ayuda es poca. Son muchas las iniciativas, tanto públicas como privadas, que buscan mejorar las vidas de los mayores y su entorno y algunas de ellas se sirven de los cada vez más potentes recursos tecnológicos a nuestro alcance, por ejemplo, la inteligencia artificial.

'The Mind Guardian', de Samsung

En colaboración con la Universidad de Vigo, Samsung Iberia ha lanzado esta semana The Mind Guardian, una herramienta que, en forma de videojuego, puede detectar en 45 minutos síntomas de deterioro cognitivo precoz, antesala de enfermedades neurodegenerativas como el Alzheimer.

La aplicación, gratuita y compatible con cualquier tablet Android, emplea pruebas similares a las ya usadas en el entorno médico. "Consiste en tres juegos concatenados, centrados en la memoria episódica, la procedimental y la semántica, y combina inteligencia artificial con ese formato gamificado", detalla en declaraciones a este diario Alfonso Fernández, CMO y Director de D2C de Samsung Iberia.

El usuario realiza la prueba en casa, cómodamente, "lo que evita el síndrome de la bata blanca", destaca Fernández. Además, "la IA va adaptando la dificultad o la velocidad en función de cómo interactúe el usuario con cada prueba", mientras va "recopilando información y sacando conclusiones sobre si la persona puede tener algún tipo de problema, para tenerlo en cuenta antes de proporcionar el resultado final", añade el directivo.

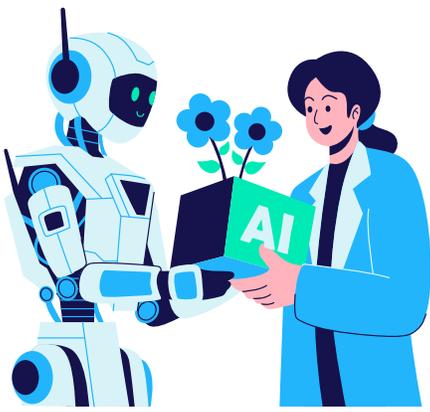
Pero es importante dejar claro, incide, que The Mind Guardian "no es una herramienta de diagnóstico: sirve para un cribado inicial y, a partir de los resultados, derivar al usuario a un profesional que será el que diagnostique la enfermedad".

Este proyecto, avalado por la Sociedad Española de Neurología y la Sociedad Española de Psiquiatría y Salud Mental, alcanza una precisión del 97% y está específicamente diseñado para mayores de 55 años, facilitando un cribado inicial a gran escala, un objetivo ambicioso con un alcance poblacional mucho más amplio que el de iniciativas anteriores del programa Tecnología con Propósito de Samsung Iberia (pacientes con ELA o personas con autismo o con problemas de habla).

Además de facilitar esa detección temprana que tendría un impacto significativo en el abordaje de la enfermedad y en la calidad de vida de los pacientes, este proyecto tiene otra meta clave: "Antes de este proyecto, para mí, Alzheimer estaba vinculado a envejecimiento, y no tiene nada que ver. Es una enfermedad y la detección temprana y prevención son claves a la hora de aportar calidad de vida. Creo que ese es el paradigma contra el que hay que luchar y que debemos romper entre todos", añade Alfonso Fernández.

Fuente: diariodesevilla.es

[Leer más](#)



LLORENÇ VALVERDE: LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Llorenç Valverde, director del Instituto de IA de Baleares, asegura que esta tecnología no va a sustituir al hombre, siempre que este aporte valor añadido al trabajo.

«Llevo 40 años predicando que la Inteligencia Artificial (IA) tiene una parte positiva», asegura Llorenç Valverde, director del Instituto de IA de Baleares, que añade que esto es «aplicable a cualquier tecnología». Además, sostiene que esta tecnología no va a sustituir al hombre, siempre que este aporte valor añadido al trabajo.

Valverde explica que «la IA es una herramienta que todo el mundo tiene a su alcance, es un instrumento muy potente». No obstante, admite que tiene un problema: «algunas películas han motivado que nos haya empezado a asustar antes de que existiera y todo es negativo».

Sin embargo, defiende que lejos de lo que proyecta la ficción, «la IA es un conjunto de técnicas, sobre todo informáticas, que tienen como objetivo ayudar a las personas en la toma de decisiones, así como en la mejora de productos y servicios». En este punto, pone como ejemplo que «está presente en muchas cosas cotidianas, como los asistentes de voz, los robots de limpieza o los coches automáticos». Además, resalta que «en medicina hay muchas aplicaciones, especialmente en radiología, ya que el diagnóstico hecho con IA ayuda mucho».

Pese a todo ello, Valverde expone que «la imagen que domina de la IA es negativa: es la de una máquina que va a sustituir a las personas y eso no está ni se le espera». Sí asegura que «el mundo va a cambiar, igual que lo ha hecho a lo largo de la historia. Pondré un ejemplo, antes en mi pueblo había tres herrerías y un taller mecánico, ahora es al revés».

En este sentido, augura que la IA no va a sustituir al ser humano, siempre que este aporte valor añadido al trabajo; si lo que hace es reproducir una acción mecánica, eso ya lo está haciendo. Preguntado por si habrá profesiones que desaparecerán lo tiene claro: «todas las que no aporten valor a la cadena de producción; ya ha sucedido, por ejemplo, con la industria del automóvil».

[Leer más](#)

Fuente: ultimhora.es

EN NUESTRA WEB PUEDES ENCONTRAR TODA LA INFORMACIÓN

www.ccoo.es

ADEMÁS DE PODER ACCEDER A TODA LA INFO DE LA SECCIÓN ESTATAL DE CCOO GRUPO EMPRESAS TELEFÓNICA EN EL SIGUIENTE ENLACE:

<https://telecomunicaciones.fsc.ccoo.es/telefonica>

CCOO Grupo Empresas Telefónica

BOLETÍN DE JUVENTUD DE TELEFÓNICA



¡Úbiliate!



El poder de cambiar las cosas