

Informe Acción Sindical/Negociación Colectiva

Ronda de la Comunicación, edificio Este 2. Bajo. Distrito T

28050 MADRID

Teléfono: 91482 99 09

teleco@fsc.ccoo.es

22 de marzo de 20202



CCOO y el Comité Europeo de Dialogo Social en el ámbito de las Telecomunicaciones

Ayer 21 de marzo de 2022, el **Sector Estatal de Telecomunicaciones** participo activamente en la reunión convocada por el Comité Europeo de Dialogo Social en el ámbito de las Telecomunicaciones, con la participación tanto de la patronal /ETNO (European Telecommunications Network Operators' Association) como de los sindicatos UNI, **CCOO** (Eva García y Ramona Pineros) y UGT.

Durante toda la jornada centramos el debate en diversas cuestiones, sobre los que se aportaron diversas presentaciones y exposiciones, y que a continuación os resumimos.

La jornada empezó con la bienvenida de la nueva presidenta del Comité de Dialogo Social, Mariana Guez para, a continuación, iniciar la sesión entorno al epígrafe **Habilidades digitales y Formación**, con la intervención de Gregory Gillet representante de ETNO y Birte Dedden representante de UNI Europa. En este bloque Sebastiano Teffaletti de la empresa DIGITAL SME y Diletta Porcheddu de ADAPT, tomaron en mayor o menor medida como referencia para sus ponencias el trabajo: "Industrial Relations and Social Dialogue for an Economy and a Society 4.00" (IRESDDES 4.0).

El proyecto tiene como objetivo mejorar el diálogo social y la calidad del empleo guiando a los interlocutores sociales hacia una mejor comprensión de las implicaciones de la transformación digital en los convenios colectivos de trabajo (CLA).

En particular, cubre dos áreas principales: una organización del trabajo ágil y adaptativa, también llamada "trabajo inteligente", así como la necesidad de promover el desarrollo de habilidades digitales en los lugares de trabajo. El proyecto analiza cómo estas dos áreas impactan en la situación en el lugar de trabajo, cómo se reflejan actualmente en las prácticas de negociación colectiva de los interlocutores sociales y, en particular, en los convenios colectivos de trabajo. El proyecto fortalecerá el diálogo social al proporcionar pautas y recomendaciones para mejorar el trabajo inteligente y el desarrollo de habilidades digitales.

Es obvio que los resultados y las recomendaciones del proyecto fortalecerán la negociación colectiva y el diálogo social al:

- contribuir al debate y al conocimiento de las nuevas formas de trabajo (desde la perspectiva del trabajo inteligente);
- aumentar la flexibilidad del mercado laboral y los arreglos laborales al ofrecer el potencial para actualizar y modernizar los CLA existentes;
- apoyar el empleo en las pymes, fomentado por el aumento de la oferta en el mercado laboral facilitado por modalidades de trabajo inteligente;
- apoyar el desarrollo de habilidades digitales mediante la introducción de formación en el puesto de trabajo para los CLA;
- mejorar la resiliencia de las pymes ante situaciones de crisis (como la COVID-19) aclarando las modalidades de trabajo inteligente y sugiriendo la formación en el puesto de trabajo de competencias digitales;
- aumentar la capacidad de innovación y el potencial de las empresas (especialmente, las pymes) para beneficiarse de la transición digital a través de las habilidades digitales desarrolladas.

Conclusiones sobre Upskilling Digital y Trabajo Remoto

Se evidencia la existencia de una gran brecha en el uso de la tecnología digital presente actualmente entre las grandes empresas y las pymes, cuyas razones se identifican en el elevado costo de la tecnología digital, las incertidumbres de las empresas sobre la seguridad de los datos, el bajo nivel de alfabetización digital entre los propietarios, gerentes y trabajadores de las PYMES, lo que podrá tener efectos negativos en su desempeño económico en el futuro.

Informe Acción Sindical/Negociación Colectiva

Ronda de la Comunicación, edificio Este 2. Bajo. Distrito T

28050 MADRID

Teléfono: 91482 99 09

teleco@fsc.ccoo.es

Las dificultades en el uso de la tecnología digital en las pymes también se reflejan en la difusión del trabajo remoto o teletrabajo, que parece significativamente menor que en las empresas más grandes.

A continuación, entramos en el apartado denominado **Violencia y acoso laboral de Terceros**, con una interesante presentación de Jane Pillinger (experta mundial en igualdad de género y violencia de género en el trabajo), que tuvo su réplica por parte de UNI en la persona de Carol Scheffer de CWU Ireland.

Finalmente, Gregory Gillet también añadió algunas reflexiones sobre el presente y el futuro sobre el que debemos trabajar, en estos escenarios.

La violencia es una situación emergente, que está creciendo; aunque tradicionalmente se ha vinculado a sectores concretos como joyería, seguridad, entidades financieras, esto ha cambiado, porque se ha producido un salto importante ya que se ha pasado de estas empresas de valor a empresas de servicios, públicos y privados. Vivimos en una economía de servicios. Por tanto, ya no es una cuestión residual, sino que la violencia se ha convertido en un fenómeno moderno. La violencia física se puede dar principalmente vinculada al robo y al asalto, pero no es extraña su aparición en la violencia del cliente. Más extraña pero también posible es su presencia en la violencia interna en el propio ámbito de trabajo. Sin duda es la que más resalta, pero no siempre es la más importante por sus efectos. La violencia verbal o gestual también producen daños profundos en la autoestima y rendimiento de la persona trabajadora y es obligación de patronos y sindicatos poner el foco en estas nuevas situaciones, que impactan de lleno en Sectores como el de las Telecomunicaciones.

Por ello, es necesario y así nos comprometemos desde este foro a: Sensibilizar sobre una perspectiva de género, asegurar disposiciones adecuadas para prevenir.

Violencia, promover el Trabajo como un lugar seguro para las personas y compartir las mejores prácticas en los interlocutores sociales de la UE nivel.

Se hace indispensable que de acuerdo con las leyes y reglamentos de cada estado miembro: los empleadores tomen las medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso por razón de género, y en particular, para en la medida de lo razonablemente factible, para:

- (a) adoptar e implementar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política en el lugar de trabajo sobre violencia y acoso;

- (b) tener en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo;

- (c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y tomar medidas para prevenirlos y controlarlos; y

- (d) proporcionar a los trabajadores y otras personas interesadas información y formación, en formatos accesibles según corresponda, sobre los peligros y riesgos identificados de violencia y acoso y las medidas de prevención y protección asociadas, incluidos los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas interesadas.

El siguiente foco de la reunión fue el **trabajo en remoto**, desde **España** tanto **Telefónica** como **CCOO** y UGT, compartimos con el resto de asistentes el contexto legal que precipito la negociación de los acuerdos de Teletrabajo a nivel legislación estatal, como aquellas características propias que caracterizaron los acuerdos adoptados, basados todos en modelos híbridos, **donde desde el punto de vista de las personas trabajadoras alcanzamos un hito relevante y referente, asegurando el derecho a teletrabajar un mínimo de 2 días a la semana para absolutamente el 100% de las plantillas cuyas ocupaciones sean susceptibles de ser teletrabajables**, eliminando así la discrecionalidad generalizada en la que nos movíamos y quedando la potestad de mayores niveles de concesión por parte de la empresa a partir del 3er día. En la actualidad en el contexto Telefónica Hispanoamérica/UNI, desde **CCOO** estamos trabajando para implementar un acuerdo sobre Teletrabajo a nivel mundial.

Siguiendo el hilo entramos en la cuestión relativa a la **Sostenibilidad**, Sara Ghanzanfari de ETNO, realizo una presentación titulada “Compañías Telecom acelerando la transición verde”, que fue completada con intervenciones de la parte social

Es una realidad que las empresas europeas de telecomunicaciones continúan invirtiendo fuertemente por innovar y ser más ecológicos.

Informe Acción Sindical/Negociación Colectiva

Ronda de la Comunicación, edificio Este 2. Bajo. Distrito T

28050 MADRID

Teléfono: 91482 99 09

teleco@fsc.ccoo.es

Las empresas ya han tomado medidas directas en el negocio en relación a:

- Uso masivo e inversiones en recursos renovables: en 2020, el 75,3 % de la energía total utilizada por los miembros de ETNO provino de fuentes renovables, frente al 60,4 % en 2017.
- Emisiones de CO₂e de los miembros de ETNO en Europa: disminuyó un 40 % entre 2017 y 2020.
- Despliegue de nuevas redes móviles de alta velocidad y, en particular, tecnología 5G energéticamente eficiente: 5G ya está disponible para el 62 % de la población.
- Despliegue de redes de fibra: FTTH ha superado el 50% y llega a alrededor del 52% de los hogares europeos.
- Mayor eficiencia energética en las operaciones de las redes móviles y fijas existentes, así como de los centros de datos.

Adicionalmente la mayoría han tomado medidas para aumentar la circularidad destinadas también a alentar a los consumidores a hacer elegir opciones sostenibles trabajando ejemplo en la selección de proveedores y productos que cumplan con normas ambientales y criterios de sostenibilidad.

Muchas han optado por el reciclaje y reacondicionamiento de dispositivos/recompra de teléfonos móviles, también están utilizando el etiquetado para permitir la elección informada de los clientes a favor de productos y servicios sostenibles y reducir sus propios residuos, así como ser pioneros en el aspecto financiero verde: muchas empresas de telecomunicaciones europeas ya han emitido bonos verdes o bonos vinculados a la sostenibilidad.

Las redes de telecomunicaciones son la columna vertebral de las principales reducciones de CO₂ habilitadas por la digitalización, en diferentes sectores de la economía y la sociedad, pudiendo reducir considerablemente las emisiones globales de CO₂, con ejemplos tales como:

- Ciudades y edificios inteligentes: hasta un 30% de reducción de emisiones
- Transporte: hasta un 30% de reducción de emisiones
- Aplicaciones industriales de IoT y blockchain: hasta un 11 % de reducción de emisiones
- Energía (como redes inteligentes): hasta un 7 % de reducción de emisiones

Así como un largo etcétera.

La parte social será también decisiva en todo este desarrollo dentro de lo que debe entenderse como una doble transición que transforme el futuro de las telecomunicaciones en un motor de transición social justa.