

COMISIÓN DE IGUALDAD

Acta número: 5/2014
Fecha de la reunión: 4 de junio de 2014

El 4 de junio de 2014 a las 12.30 horas y en el domicilio social de la empresa Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (en adelante ATRESMEDIA CORPORACIÓN o la Empresa) Avenida Isla Graciosa nº 13, 28703 San Sebastián de los Reyes, Madrid, se reúnen los miembros de la Comisión de Igualdad junto con sus respectivos asesores, cuyos nombres figuran en la relación de asistentes que se adjunta al acta como **Anexo I**.

Al comienzo de la reunión, la representación de la Sección Sindical de CI-F hace entrega formal de su propuesta de medidas de conciliación y solicita que conste en acta que, ya había sido remitida a los miembros de esta Comisión por correo electrónico, y que por tanto ya ha sido estudiada por la empresa. Se adjuntan dichos documentos como **Anexo II** del acta.

D. Lucio Fernández expone a la representación de los trabajadores (en adelante RT) que en el tiempo transcurrido desde la última reunión de esta comisión la empresa ha estado trabajando sobre sus propuestas, con el fin de elaborar una plataforma de medidas de conciliación que en lo posible integrara las dos propuestas presentadas a la empresa, por la RT y por CSI-F.

Recuerda que la Inspección de trabajo está pidiendo que el Plan se apruebe lo antes posible, aunque se le ha informado de los hechos que han retrasado la labor de esta Comisión, como el cambio en la Presidencia del Comité o la ejecución de la Sentencia del Tribunal Supremo que ha implicado el cierre de tres canales; la nueva fecha límite para su presentación, que es el 12 de junio, fecha que es improrrogable y está muy próxima por lo que la Comisión tendrá que intensificar el trabajo y reunirse con mayor frecuencia para conseguir cumplir con este plazo.

El Sr. Fernández expone que la empresa ha optado por un planteamiento de negociación directo y transparente (en línea con lo solicitado por las partes en anteriores negociaciones), presentando lo que sería su plataforma total y completa y huyendo de propuestas parciales seguidas de cesiones puntuales que, poco a poco, construyan el marco final del acuerdo. La empresa cree que la opción elegida es la mejor para lograr el entendimiento final y el más adecuado en las circunstancias actuales del proceso. Esperamos que todas las partes lo entiendan así y sea positivo para la negociación.

A continuación, el Sr. Fernández hace un breve repaso de los puntos cerrados hasta ahora por esta Comisión, quedando pendiente la aprobación de las medidas de conciliación, por lo que pasa a exponer una a una aquéllas que en opinión de la empresa pueden implantarse.

Menciona que dichas medidas van encaminadas sobre todo a dar una mayor flexibilidad y distribuir los horarios, sin modificar materias que están cerradas en el convenio, como el número de horas que integran la jornada laboral. Añade que algunas de las medidas propuestas, como la jornada continuada de los viernes, se implantarían como piloto, comprobándose a los seis meses y al año desde su

implantación si su funcionamiento ha sido satisfactorio y siendo reversible, en caso negativo, en cualquiera de esas dos revisiones

Por último, hace hincapié en que las medidas sólo podrán aplicarse si las necesidades del servicio quedan cubiertas y que algunas de ellas no pueden trasladarse a las jornadas que se realizan por turnos, por la propia naturaleza de los mismos, y por tanto no dará derecho a compensación alguna. El Sr. Martínez plantea la posibilidad de que la flexibilidad pueda aplicarse a los turnos cuando se pacte con el empleado y con los compañeros que puedan verse afectados por la medida. Solicita que se recoja que en los casos en que sea posible, se extiendan las medidas de conciliación a estos trabajadores, con la condición previa de que haya consenso entre todas las partes afectadas. El Sr. Fernández no encuentra inconveniente, ya que la empresa nunca se ha opuesto a los casos individuales que tengan como finalidad una mejor organización de los horarios dentro de una Dirección o Gerencia.

Por otra parte señala el Director de RRHH que estas medidas podrán implantarse haciendo una llamada a la responsabilidad individual de cada empleado y realizando seguimientos puntuales de su ejecución, para constatar el cumplimiento de la jornada, pues el control de acceso que se realiza actualmente tiene como finalidad la seguridad de las instalaciones pero no el control horario de los trabajadores.

En conclusión, la empresa considera que es imprescindible el cumplimiento de la condición general de garantía del servicio, por lo que si por razones organizativas no se pudiera aplicar una medida no dará lugar a ningún tipo de compensación así como de las siguientes premisas:

1. No se reabrirán cuestiones negociadas en el VIII Convenio colectivo.
2. Las medidas de flexibilidad de horario y jornada no se aplicarán a los turnos y se estudiarán alternativas y soluciones con la RT.
3. En cualquier caso, el horario de salida, no será antes de las 18.00 h.
4. La jornada continuada de los viernes de todo el año se plantea como un piloto de seis meses para testar la medida, siendo reversible si se comprueba que no es efectiva (evaluación a los seis meses y al año de su implantación).

El Sr. Fernández expone a continuación las medidas incluidas en la plataforma presentada por la empresa.

Como medidas prioritarias se plantean:

- La flexibilidad de horario en treinta minutos, aplicable a la hora de entrada y a la hora de salida o a la interrupción de la jornada, siempre y cuando haya trabajo efectivo en la jornada elegida y no suponga entrar más tarde de las 10 de la mañana,
- La reducción de la interrupción mínima para comer dentro de la jornada a cuarenta y cinco minutos,
- Posibilidad de hacer jornada intensiva de 6 horas todos los viernes del año, de 9 a 15 horas, recuperando esas dos horas de lunes a jueves (media hora más cada día),
- Una semana más de permiso de maternidad (de 16 a 17 semanas),
- Incremento de los días ofrecidos por la empresa en caso de disfrute acumulado del permiso de lactancia (de 7 a 10 días) y estudio de los supuestos de partos múltiples.

Otras medidas, de las que podrían implantarse tras la elección de la RT:

- Posibilidad de disfrutar por adelantado, una vez al año, de 5 días de las vacaciones del siguiente año, en caso de enfermedad grave justificada de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad,
- Derecho a recibir de forma anticipada hasta un máximo de la cuantía íntegra de 2 pagas extraordinarias en el supuesto de enfermedad grave propia, o de un familiar de 1º grado o el cónyuge, parto múltiple y víctimas de violencia de género declaradas por los Tribunales y con hijos menores a su cargo,
- Derecho a una reducción de su jornada diaria de 1 hora, sin disminución proporcional de su salario, para los trabajadores que hayan sido declarados víctimas de violencia de género por los Tribunales y que tengan hijos menores a su cargo,
- 2 días de permiso retribuido (4 días en caso de ser necesario un desplazamiento) por hospitalización o intervención quirúrgica de familiares con parentesco de 1º grado de consanguinidad y cónyuge,
- Por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de 1º de consanguinidad y cónyuge: 3 días de permiso retribuido (5 días en caso de ser necesario un desplazamiento).
- 3 días de permiso retribuido por nacimiento o adopción de hijos

Por último la empresa propone la creación de una Comisión de estudio de teletrabajo y está abierta a sugerencias para reforzar la formación ya existente en el catálogo sobre gestión del tiempo y uso de herramientas colaborativa en entornos remotos, incluyendo nuevos cursos que ambas partes consideren necesarios. ^


La Sra. Lerroux manifiesta que los tres días por nacimiento o adopción ya no tienen sentido ya que han sido superados por los permisos legales de maternidad y paternidad, si bien el Sr. Fernández discrepa de esta interpretación ya que el permiso de paternidad no es obligatorio solicitarlo. Tras un breve debate sobre las medidas planteadas, las partes acuerdan volverse a reunir el próximo viernes.

El Sr. Martínez recuerda al Sr. Fernández que había que corregir unas cifras en el documento del diagnóstico y le entrega unas conclusiones que la empresa estudiará antes de la próxima reunión y que se incorporan al acta como **Anexo III**.

En cuanto a la solicitud de CSI-F de aumentar el número de instructores en los expedientes por denuncias de acoso sexual, de modo que sean dos designados por la RT, el Sr. Fernández manifiesta que por parte de la empresa no hay inconveniente. Al no ponerse tampoco la RT se acuerda que este cambio sea recogido en el Protocolo de prevención de acoso sexual. mm

Y en prueba de conformidad, firman la presente acta en cuatro ejemplares, en San Sebastián de los Reyes, el 4 de junio de 2014. v

1. /



Por la empresa

Fdo. Lucio Fernández

Fdo. Manuel de la Viuda

Por la representación de los trabajadores

Fdo. Olga Lerrooux

Fdo. Julio Martínez Molina

Fdo. Carlos Valverde

Anexo

RELACIÓN DE ASISTENTES

Por la Representación de los Trabajadores

Como miembros de esta Comisión:

Olga Lerroux Soriano
Julio Martínez Molina
Carlos Valverde Guarido

Como asesores:

Oscar Plaza Martínez, en calidad de asesor del Sindicato CSI-F
Olga Redondo Diente, en calidad de asesora del Sindicato CSI-F

Por la Empresa

Como miembros de esta Comisión:

Lucio Fernández Fernández
Manuel de la Viuda Fernández de Heredia

Como asesores:

Susana Gato García
Margarita González Martín del Río

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, elegant signature in black ink. To the right, there are several smaller signatures and initials, some in purple ink and some in black. At the top right, there are two blue checkmarks. At the bottom right, there is a small blue 'v' mark.

Anexo II



PROPUESTA DE MEDIDAS PARA IGUALDAD Y CONCILIACIÓN CSI -F

CSI-F para: Lucio Fernandez Fernandez, CCOO

05/05/2014 13:19

cco: Oscar Plaza Martinez

Buenos días,

para facilitar la consecución del Plan de Igualdad y Conciliación en la fecha indicada por la Inspección de Trabajo, y en aras de que el acuerdo satisfaga a todas las partes, adjuntamos paquete de medidas que reivindicamos, extraídas y concretadas de nuestra propuesta de fecha 10/4/14.



MEDIDAS IGUALDAD Y CONCILIACIÓN CSIF.docx

Esperamos que la próxima reunión de la Comisión se produzca cuanto antes.

Sin otro particular, un saludo.



Carlos Valverde Guarido

Secretario General CSI-F Atresmedia

a3csif@gmail.com / Tlf. - 639 354 393

/ 1



LISTA DE MEDIDAS. PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

EMBARAZO Y LACTANCIA

1. Permiso de maternidad de 18 semanas (Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de octubre de 2008 sobre la Directiva 92/85/CEE).
2. Plaza de aparcamiento lo más cercana a la puerta principal desde el momento del diagnóstico de embarazo. Evitando posibles casos discriminatorios, se actuará de igual modo con trabajadores que acrediten oficialmente una discapacidad igual o superior al 35%.
3. Acceso a la reducción de jornada, en los términos legales establecidos, desde el tercer mes de gestación.
4. Permiso para exámenes prenatales en horario de trabajo (necesario justificante médico).

CONCILIACIÓN

1. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no son un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras.
2. Haciendo uso de las herramientas existentes en la compañía, iniciar un programa de teletrabajo con 10 voluntarios/as a la firma del Plan de Igualdad y Conciliación. Creación de una comisión de seguimiento, mejora y ampliación del teletrabajo en la empresa.
3. Flexibilidad horaria de 90 minutos en la entrada y salida de la jornada ordinaria. Preferentemente el horario de entrada será entre 9:00 y 10:30, y el de salida entre 17:00 y 19:30 h.
4. Eliminación de los márgenes mínimos de tiempo para comida.
5. Promover la flexibilidad de horario y el teletrabajo para todas las categorías profesionales posibles, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida laboral, personal y familiar.
6. Facilitar formación en gestión del tiempo y en herramientas de trabajo colaborativas para entornos remotos.
7. Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo (permiso, excedencia).
8. Las reuniones se celebrarán, siempre que sea posible, no más allá de las 18:00 horas (hora de finalización). Se convocarán, siempre que sea posible, con la suficiente antelación, de modo que las personas puedan organizar su vida laboral, personal y familiar. Se potenciará el uso de herramientas colaborativas para que las personas en régimen de teletrabajo puedan participar en las reuniones de forma remota. Se impulsará la gestión eficaz de las reuniones.
9. Se fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres y las mujeres, a través de campañas específicas de información.



10. Permiso por lactancia: Lactancia de hijo menor de nueve meses: mejorar el artículo 37.4 del TRLET con dos opciones:
 - a) Una hora de ausencia al trabajo por día laborable.
 - b) Alternativa consistente en un permiso retribuido de 20 días laborables disfrutados ininterrumpidamente a continuación del descanso por maternidad.
11. La reducción de jornada se llevará a cabo conforme a la Legislación vigente, mejorándola en la edad del menor objeto de la reducción de jornada hasta los 14 años.
12. PERMISOS RETRIBUÍDOS:
 - a) Quince días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, unión civil o cualquier otra forma jurídica legalmente constituida, o hijos.
 - b) Cuatro días laborables en los casos de nacimiento o adopción de hijos.
 - c) Diez días naturales en los casos de fallecimiento de padres, independientemente del lugar del deceso. Un día laborable en el caso de familiares de tercer grado.
 - d) Dos días de asuntos propios anuales sin necesidad de justificación, para la conciliación de la vida laboral y personal. Siempre que las circunstancias lo hagan posible, deberá advertirse con suficiente antelación de la intención de disfrutar de dichos permisos. Estos no son días de vacaciones y no se podrán disfrutar en continuidad con ninguno de los períodos de vacaciones anuales.
13. Posibilidad de adelantar las tres pagas extras anuales en su totalidad para toda la plantilla.

IGUALDAD

1. Formar al equipo directivo en la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la Empresa y de la conciliación para el desarrollo integral de la persona, tanto en el aspecto profesional como en el personal.
2. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se pondrá en contacto con Asociaciones de Afectadas por Violencia de Género para solicitar currículums que se ajusten a los procesos de selección de la Empresa. Así, debe contarse con el mayor número posible de mujeres en esta situación, con la cualificación necesaria, para los procesos de selección que se realicen. Las partes se comprometen a que al menos, se produzcan 5 contrataciones de este tipo al año, con independencia de la modalidad de contrato que se realice.
3. Revisar periódicamente el equilibrio de la plantilla por sexos, niveles profesionales y funciones, adoptando medidas para corregir las posibles desigualdades.
4. Establecer criterios de promoción claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de la plantilla.
5. Con independencia de los canales de denuncia pactados (RR.HH. o cualquiera de las Secciones Sindicales en la empresa), habrá cuatro instructores en el Grupo para estudio del acoso (2 RE 2 RT).