

## COMISIÓN DE IGUALDAD

**Acta número:** 6/2014  
**Fecha de la reunión:** 6 de junio de 2014

El 6 de junio de 2014 a las 12.00 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**.

La Sra. Lerroux manifiesta la conformidad de la Sección Sindical de CCOO a las propuestas planteadas como prioritarias por la empresa y espera que otras que han sido planteadas por la RT sean estudiadas cuando llegue el momento en el marco de la negociación colectiva. No obstante señala que en su opinión no debería plantearse la medida de flexibilidad horaria como reversible, ya que da la impresión de poca estabilidad o firmeza de las acciones acordadas. Por este motivo solicita que se sustituya la reversibilidad por una evaluación periódica de su efectividad para ver si es o no viable. En relación con las presentadas como adicionales, considera que tienen mayor interés las relativas al adelanto de dos pagas extraordinarias, la reducción de jornadas en casos de violencia de género sin reducción de salario y la ampliación de días de permiso retribuido por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de primer grado, que son las números 2, 3 y 5 del resumen de propuestas facilitadas por la empresa.

Interviene entonces el Sr. Valverde, que entrega a los asistentes un documento con la valoración y comentarios de la Sección Sindical de CSI-F a las propuestas de la empresa y solicita que se incorpore al acta de esa reunión (**Anexo II**). Destaca por ejemplo que discrepa con empresa y con CCOO de la interpretación realizadas de la acumulación del permiso de lactancia, tras lo cual, el Sr. Fernández da lectura al artículo del Convenio sobre este punto. Por otra parte, propone la ampliación de los supuestos a los que resulta aplicable la medida de adelanto de pagas extra y manifiesta que su sindicato considera más interesante la medida de ampliación de permiso por nacimiento adopción que la de reducción de jornada para víctimas de violencia de género, por ser más los empleados que se beneficiarían.

Tras un breve debate entre la empresa y la RT se acuerda aprobar las propuestas prioritarias de la plataforma de la empresa que se presentaron en la última reunión de esta Comisión, con la condición de que se cumplan las premisas que asimismo fueron expuestas y aprobar las medidas adicionales mencionadas antes mencionadas por la Sra. Lerroux.

Asimismo hay acuerdo entre las partes sobre la inclusión en el Plan de Igualdad de un preámbulo que recoja los principios inspiradores del Plan y los compromisos de la Empresa en materia de igualdad y conciliación.

El Sr. Fernández pasa a comentar las conclusiones al Diagnóstico entregadas por CCOO en la última reunión, de las que tomará algunos puntos para integrarlos en el Plan pero sobre el que discrepa en otros, como por ejemplo, que la contratación o promoción de personal tenga que buscar necesariamente el equilibrio entre el número de hombre y mujeres en un departamento, ya que como ha expuesto en otras ocasiones, los desequilibrios existentes en algunas áreas se debe al tipo de trabajo desempeñado, y el criterio que siempre se ha seguido en la Empresa y que se va a seguir aplicando es que las contrataciones y promociones se basen en principios de mérito y capacidad profesional.

Por tanto, ambas partes consideran que están aprobados todos los elementos que deben integrar el Plan (el responsable del mismo, los objetivos, las medidas concretas que se pondrán en marcha, el seguimiento y evaluación del mismo por la Comisión de Igualdad, el Protocolo contra el acoso sexual y la guía de protección de la maternidad) por lo que la Empresa va a proceder a la redacción del documento formal que recoja todas esas cuestiones y que presentará lo antes posible a la RT junto con el acta de la sesión de hoy.

Por último el Sr. Fernández hace hincapié en lo importante que es realizar una buena comunicación del Plan de Igualdad a todos los trabajadores y solicita a la RT que estudien la forma más adecuada para su difusión. Manifiesta que la Empresa se hará cargo de comunicar y explicar el contenido y alcance del Plan a la Dirección y mandos intermedios con el fin de que éste pueda aplicarse antes del verano.

Y en prueba de conformidad, firman la presente acta en cuatro ejemplares, en San Sebastián de los Reyes, el 6 de junio de 2014.

**Por la empresa**

Fdo. Lucio Fernández

Fdo. Manuel de la Viuda

Fdo. Silvia Cristóbal Álvarez

**Por la representación de los trabajadores**

Fdo. Olga Lerroux

Fdo. Julio Martínez Molina

Fdo. Carlos Valverde

## Anexo I

### 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  
Silvia Cristóbal Álvarez

##### **Como asesores:**

Margarita González Martín del Río

## Anexo II



## **PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN ATRESMEDIA**

### **CONSIDERACIONES DE CSI-F A LA PROPUESTA DE LA EMPRESA 4/6/2014**

El principio de estas consideraciones, está sujeto al condicionante de la celeridad que impone la Inspección de Trabajo para acordar el Plan de Igualdad y Conciliación, a la posibilidad de que la Empresa apruebe dicho Plan unilateralmente sin las mejoras en Conciliación que se proponen, y a la responsabilidad que como sindicato con representatividad en la empresa tenemos de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, aunque no sean las que consideramos ideales.

#### **PROPUESTAS PRINCIPALES DE LA EMPRESA**

- 1.- Se acepta, aunque CSI-F está en desacuerdo por ser nuestra propuesta al respecto mucho más ambiciosa.
- 2.- Se acepta, aunque CSI-F está en desacuerdo por ser nuestra propuesta al respecto mucho más ambiciosa.
- 3.- Se acepta, aunque para CSI-F es prioritaria la flexibilidad horaria según nuestra propuesta.
- 4.- Se acepta.
- 5.- Se acepta.
- 6.- Se acepta, aunque para CSI-F se podría implementar con carácter inmediato.
- 7.- Se acepta. Proponemos la inclusión en el preámbulo de una declaración de intenciones que contenga el resto de nuestra propuesta (punto 4º aportaciones CSI-F al preámbulo).

#### **PROPUESTAS ADICIONALES**

- 1.- No prioritaria.
- 2.- Se acepta. Solicitamos la ampliación de supuestos, de necesidad grave, urgente y demostrable, para poder acogerse al adelanto de 2 pagas extras. (Desahucio, pago de recibos atrasados con aviso de corte de suministro en elementos de primera necesidad, situaciones que económicamente interfieran gravemente en la conciliación, desempleo de larga duración del cónyuge, colocación de prótesis de alto valor hasta familiares de 1er grado...). Estudio por parte de la Comisión de otros casos que pudieran producirse.
- 3.- No prioritaria.
- 4.- No prioritaria. Recogida en el E.T. Creemos que se sobreentiende que los casos de enfermedad grave (ya recogido en Convenio) incluyen hospitalización y viceversa.
- 5.- Se acepta. Proponemos la inclusión en el preámbulo de una declaración de intenciones que contenga una sensibilidad especial de la Empresa en los casos de hijos, cónyuges, padres y familiares cercanos, que no haga de lo pactado una regla inalterable según las necesidades del trabajador.
- 6.- Se acepta.



## **OTRAS PROPUESTAS**

-Filosofía de empresa sobre reuniones: Se acepta, aunque CSI-F mantiene la importancia de fijar una hora máxima de fin de las reuniones como recoge nuestra propuesta.

-Miembros del Grupo de Estudio de Acoso: Ya acordado. Consta en acta de reunión de fecha 4/6/2014.

### **APORTACIONES AL PREÁMBULO (PROPUESTAS DE CSI-F NO RECOGIDAS POR LA EMPRESA)**

- 1.- Se garantizará 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.- 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.
- 3.- Se fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres y las mujeres, a través de campañas específicas de información.
- 4.- Con este Plan, la compañía encamina sus políticas en la necesidad de la conciliación para el desarrollo integral de la persona, tanto en el aspecto profesional como en el personal.

6/6/2014