



TCM
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones



Comunicado

Telefónica

Avances en la Comisión de Igualdad

Madrid, 31 de octubre de 2013

En la reunión de la Comisión de Igualdad, **con plena participación de UGT**, se han producido avances significativos dentro de los compromisos adquiridos en el convenio colectivo para el desarrollo de medidas dentro del Plan de Igualdad en telefónica.

Así, se han planteado **avances** como la puesta en marcha a través de la intranet de una **campaña de divulgación con pequeñas píldoras informativas sobre los “prejuicios cotidianos”** en el puesto de trabajo, para concienciar, en aras de erradicarlas, sobre la existencia de determinadas actitudes asumidas como normales y que en realidad son fruto de una visión no igualitaria de la sociedad.

Igualmente, se ha propuesto **la reserva de un porcentaje del 5% de plazas para discapacitados en las convocatorias externas** (cumplimiento de la LISMI) iniciativa que **UGT** valora desde la perspectiva de igualdad y de la integración, ya que dicho porcentaje supera los mínimos establecidos por la ley y **posibilitará la realización personal y integración social** de personas con discapacidad.

Se ha planteado también, como medida de discriminación positiva hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres, **la reserva de al menos una plaza para una mujer en las ternas de candidatos de los procesos de selección internos** de TdE y sobre todo en puestos de cierta relevancia, medida que **UGT** apoya en cuanto que sin duda redundará en mejores posibilidades de ascenso y promoción y contribuir así a salvar la actual distancia existente en nuestra empresa entre hombres y mujeres en cuanto a cuadros directivos, mandos intermedios, etc..., aunque **entendemos que también debería ser considerada una cuota de discriminación positiva en aquellas áreas donde haya más representantes masculinos** de cara a nuevas convocatorias.

Finalmente **UGT** ha planteado a la Comisión de Igualdad **nuestra solicitud** de que se introduzca en la Normativa Laboral **la concesión del permiso de lactancia al trabajador de TdE, independientemente de la situación laboral de los progenitores**, trabajen en TdE, trabajen en otra empresa o alguno de ellos no se encuentre activo laboralmente, ya que entendemos que lo que da derecho al permiso es la existencia del hijo y la necesidad de atenderlo, como recientemente se está reconociendo en diversas sentencias.

Así, argumentamos que, tras la reforma laboral de febrero de 2012 y la nueva redacción del art. 37.4 donde se refiere que.....*"este permiso constituye un derecho individual de*



TCM
Comunicaciones

Sector Estatal
Comunicaciones

Comunicado Telefónica Avances en la Comisión de Igualdad

los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen", se venía interpretando que para la concesión de dicho permiso era obligatorio que ambos padres trabajasen, entendiendo desde UGT que lo que define el nuevo artículo es que en caso de que ambos trabajen el derecho solo pueda ser ejercido por uno de ellos, no la obligatoriedad de que ambos trabajen.

De hecho, **UGT** apoya su petición en la existencia de diversas sentencias, como la del TJUE de 30 de septiembre de 2010, que indican que el tratamiento aplicado en España de este derecho, atendiendo a la situación laboral de los progenitores, resulta *"discriminatorio por razón del sexo, ya que perpetua la tradicional asignación de roles entre el hombre y la mujer en las tareas de los hijos situando al varón en una posición subsidiaria respecto de los deberes de cuidado y perjudica a las mujeres que se ven obligadas a dejar o interrumpir sus carreras profesionales por tales motivos"*, fallo al que se le han sumado diferentes sentencias de los Tribunales Superiores del País Vasco y Galicia.

La empresa ha recogido nuestra petición indicando que, a la vista de las reformas legales producidas y la jurisprudencia invocada por **UGT**, se compromete a analizar la situación con el objeto de **dar una respuesta positiva lo antes posible.**

UGT entiende que **la inclusión de esta interpretación más favorable en nuestra NL**, que redundará en la igualdad de hombres y mujeres en cuanto a derechos y deberes por cuidado de hijos, **debe extenderse al resto de empresas** del grupo.

UGT Comunicaciones