

ACTA REUNIÓN COMITÉ INTERCENTROS-DIRECCIÓN DE FECHA 20 DE JULIO DE 2021

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Elvira LARREA HERNÁNDEZ (UGT)
Miguel Ángel CURIESES GAITE (UGT)
Ramón MARTÍNEZ CORRAL (UGT)
Jesús TRANCHO LEMES (UGT)
Mariano LUGONES IGLESIAS (UGT)
Pilar PEÑARANDA PEÑARANDA (CCOO)
Cynthia LÓPEZ SACRISTAN (CCOO)
Teo ALTIERI HERRÁIZ (CCOO)
María Jesús RODRÍGUEZ PÉREZ (SI)
María Paz CANFRANC DOBLAS (SI)
José Antonio MORENO VILLERO (SI)
Francisco SÁNCHEZ PINILLOS (USO)
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO) (En sustitución del S. General)
Jesús María RIVAS GONZÁLEZ (CGT)
David LÓPEZ GARCÍA (CGT) (en sustitución del Secretario General)

REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Pablo GALÁN GONZÁLEZ (Director Recursos Humanos y Organización)
José María GARCÍA MEDIANO (Director Área Gestión Personal)
Francisco CASTELLANOS FELIPE (Director Área Relaciones Laborales)
Marta PÉREZ PERTEJO (Directora Área estrategia y litigación laboral)
M^a Del Carmen FERNANDEZ RUEDA (Jefa Unidad Relaciones Colectivas)

En Madrid, 20 de julio de 2021, siendo las 10:00 horas se reúnen mediante videoconferencia, las personas relacionadas anteriormente, en calidad de representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección para tratar los siguientes asuntos:

ORDEN DEL DÍA: TELETRABAJO

La Dirección, toma la palabra para indicar que la reunión se ha convocado a petición del Comité Intercentros, formulada mediante escrito de 9 de julio del corriente, por lo que da la palabra a dicho Comité para que concrete su petición.

El Comité Intercentros, indica que la petición de tratar el asunto ha sido motivada por las quejas que están recibiendo referidas a la forma desigual de aplicación del teletrabajo que está aplicando la Dirección. De tal manera que, al parecer, el personal que firmó el acuerdo individual trabaja presencialmente un día, y el resto asisten dos días al centro de trabajo. En su opinión, los acuerdos individuales quedaron anulados en una de las reuniones mantenidas con la Dirección, y, por tanto, no entienden por qué la empresa los está aplicando.

La Dirección, responde que no hay supuestos de discriminación, sino que en esta fase de pandemia hay muchas situaciones diferentes en la empresa, debido a las necesidades de organización. Algunas personas tienen que asistir presencialmente cuatro o cinco días a la semana. En cuanto al personal que estaba en teletrabajo 100%, se ha ido disminuyendo el tiempo de trabajo a distancia debido a la mejora de las condiciones

sanitarias, se está incorporando progresivamente, primero un día y recientemente dos días por semana.

Por lo que se refiere a los acuerdos, el anexo 5 del III Convenio Colectivo dice que se mantienen en vigor y no se cuestiona su validez. La intención de la empresa es aprobar un nuevo modelo después del verano aplicando lo que está regulado en el III Convenio Colectivo para lo que tendrá que contar con la colaboración de las diferentes Direcciones.

UGT: solicita que el teletrabajo se aplique de igual manera tanto a quien firmó el acuerdo como a quien no. Sobre todo porque, en su opinión, el acuerdo está en suspenso. Por tanto, mientras no se aplique lo que dice el III Convenio al respecto y mientras se negocian las condiciones de aplicación del teletrabajo, deben aplicarse condiciones iguales para todos.

CCOO: Indica que los acuerdos se referían a la situación de pandemia, no a situación ordinaria de trabajo, por lo que, más allá de la validez o no de los mismos, al ser una medida de prevención, las condiciones deben ser las mismas para todos. También ponen de manifiesto que la empresa no ha compensado al personal por los gastos derivados del teletrabajo, e, incluso, se han detraído cantidades en algunos casos. Consideran que hay que negociar de forma inmediata las condiciones del teletrabajo como medida de prevención ante la pandemia, y que la negociación de la aplicación del Convenio Colectivo sí puede aplazarla a septiembre.

Sindicato Independiente: Se suma a lo dicho por las anteriores secciones sindicales, y añaden que cuando se trataron las medidas para afrontar la pandemia, también se habló del personal que estaba en retén. La Covid 19 sigue ahí, y, por tanto, no se puede incorporar al personal a dos velocidades distintas en función de si firmaron o no el acuerdo individual. Por ello, mientras se negocia la aplicación del III Convenio, deben aplicarse las mismas condiciones a todo el personal.

USO: También suscriben lo dicho por las secciones sindicales que han intervenido con anterioridad, y, además, solicitan que hasta que llegue septiembre y se negocie la aplicación del III Convenio, se suspenda el trabajo presencial en las áreas en las que no sea imprescindible el mismo, sobre todo, para favorecer la conciliación en este periodo estival en el que suele ser más complicada.

CGT: También se suma a lo dicho por las anteriores secciones sindicales, Así mismo, están de acuerdo con dar el margen hasta septiembre para negociar la aplicación de la regulación del teletrabajo contenida en el III Convenio.

La Dirección, reitera que no hay supuestos de discriminación sino situaciones diferentes, incluso dentro de un mismo departamento, y que el Convenio mantiene en vigor esos acuerdos individuales. Se está manteniendo el teletrabajo también para los que no firmaron puesto que la pandemia no ha terminado. También aclara que dichos acuerdos no están vinculados en su vigencia a la pandemia, si bien se ofrecieron en un momento temporal en el que decaía la normativa que regulaba la preferencia por el teletrabajo en situación COVID y el borrador de Real Decreto Ley nada preveía al respecto, por lo que la empresa quería evitar la reincorporación masiva a los centros de trabajo en situación de crisis sanitaria. Por ello, ofreció la opción del teletrabajo a todo el personal que ocupaba puestos susceptibles de teletrabajo, en concreto se ofreció a 2200 personas, pero solamente firmaron, aproximadamente 490. Posteriormente, se mantuvo normativamente esa preferencia por el teletrabajo ante la situación de excepcionalidad sanitaria.

Recalca que la Dirección no tiene intención de establecer condiciones diferentes y que es una cuestión de tiempo el implantar el nuevo modelo de forma general.

El Sindicato Independiente, considera que la Dirección ha desunido el plan de desescalada que era para toda la plantilla, y nada se está diciendo, por ejemplo, en relación con el personal que sigue en retén. Se están tomando decisiones desde la Dirección y no desde el CGSSL, a pesar de que se sigue en situación de pandemia. Por otro lado, en cuanto al acuerdo individual que la Dirección puso a la firma en septiembre, hubo personas que por estar de vacaciones o en situación de I.T no pudieron firmarlo, pues tras su incorporación la empresa había retirado el documento, También ponen de manifiesto que en ciertas áreas se ha dado orden de que se cumplan obligatoriamente cinco horas de presencia en lugar de la jornada imprescindible.

CCOO, entiende que las medidas preventivas deben estar tasadas y no ser arbitrarias.

UGT, indica que hay un borrador de acta de la Dirección con el CI de fecha 17/09/2020 en el que se dice: *“La Dirección, afirma que se puede comunicar al personal que quien no lo tenga claro no hace falta que firme porque ya va a haber cobertura legal para la situación. En cuanto a los que ya han firmado, no hay problema, pues si quieren, pueden revertir el acuerdo... Finalmente, tras el intenso debate, la RLPT acepta que la Dirección remita una comunicación a la plantilla en la que se les informe de que no es necesario firmar el acuerdo novatorio porque se va a prolongar la preferencia del teletrabajo mediante RDley mientras dure la situación excepcional vinculada a la COVID 19, y que las posibles mejoras que se acuerden conforme a la nueva normativa, se aplicarán también al personal que ya ha firmado el acuerdo novatorio de manera automática”*. Finalmente añaden que, estén vigentes o no lo estén, lo que quieren es que se apliquen condiciones iguales para todos, o al menos dentro de los mismos departamentos. Entienden que eso deja sin eficacia a los acuerdos individuales.

CGT, pide que se les explique en qué consiste el tema de la presencia mínima de 5 horas en el trabajo. Quieren saber si sigue aplicándose esta medida y que se comunique a todas las áreas.

USO pide la apertura de una mesa de negociación, y que mientras tanto se mantenga el teletrabajo al 100 por 100.

La Dirección, indica que se ha incorporado el sistema mixto de teletrabajo y trabajo presencial porque la situación lo permite. No procede mezclar la discusión entre la vigencia de los acuerdos individuales con los protocolos de prevención de riesgos que se están cumpliendo. La aplicación de los acuerdos individuales no compromete la salud de la plantilla. La empresa siempre ha entendido que los acuerdos individuales permanecen vigentes. La retirada de los acuerdos para la firma, se hizo porque entró en vigor el nuevo RD-Ley de trabajo a distancia que mantenía en sus disposiciones transitorias la preferencia por el teletrabajo. Alude a que también existió un comunicado interno de 25 de septiembre de 2020 en el que se comunicó que se podía seguir en teletrabajo pese a no haber suscrito el acuerdo individual dada la redacción final del Real Decreto Ley. Por lo que se refiere de las 5 horas, la Dirección lo explicará en otro momento remitiendo un correo electrónico al Comité Intercentros.

El Comité Intercentros, indica que, en su opinión, no se ha llegado a ninguna conclusión ni acuerdo.

La Dirección, concluye que los acuerdos novatorios individuales sobre el teletrabajo, tal y como recoge el anexo 5 del III Convenio Colectivo se mantienen vigentes. No obstante en septiembre debemos avanzar en el diseño del nuevo modelo de acuerdo individual que se aplicará en condiciones de igualdad.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión a las 11:30 horas. Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en el Comité Intercentros.