



## Alternativa Sindical de Trabajadores

C/Gran vía 40; 5-1 28013 Madrid  
Tfno.: 915271808, Fax: 915273793

[www.sindicatoAST.org](http://www.sindicatoAST.org)  
[sindicatoast@sindicatoast.org](mailto:sindicatoast@sindicatoast.org)

A/A.: Sr. José Luis Alonso Morales  
Director Relaciones Laborales  
Distrito T, Edificio Sur 1, 9ª Pta  
MADRID

Madrid, a 20 de agosto de 2019

**Asunto:** Real Decreto-Ley 6/2019 (Conciliación)

Muy Sr. mío:

Como Ud. bien sabe, se ha publicado hace pocos meses el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación.**

Dicho Decreto especifica que ***“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia (teletrabajo), para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.”***

Esta Ley hace especial énfasis en las personas trabajadoras con menores de doce años a su cargo.

En dicho Real Decreto también se especifica que, ***“En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.***

**[...]**

***Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.”***

La Ley es por tanto muy clara, y así se demuestra en todas las sentencias que se están fallando en estos últimos meses en el sentido de dar la razón a los trabajadores/as que solicitan el derecho a la conciliación conforme marca el Real Decreto. En todo caso, le recordamos que la empresa tiene obligación de responder al trabajador o trabajadora solicitante en un plazo máximo de 30 días.

Durante la 5ª reunión de la Comisión Negociadora del II CEV la empresa informó de su intención de recoger en dicho Convenio un apartado en relación con

la **conciliación, como aspecto muy vinculado a la igualdad, en el que se desarrollarían e impulsarían medidas en ese sentido.**

La realidad es que el hecho de que Telefónica no tenga suficientes medidas conciliatorias fuerza en muchos casos a las plantillas de las tres empresas adscritas al I CEV a tener que recurrir a métodos como la reducción de jornada o la excedencia.

En Telefónica, hasta ahora, un trabajador/a con menores o dependientes a su cargo y con jornada reducida de 1/8 de jornada no tiene derecho a elegir jornada/turno (y, en muchos casos, ni siquiera reduciéndose la jornada a 1/3). Incluso, las condiciones laborales en este apartado no son homogéneas para las plantillas de las tres empresas para las que se negoció el I CEV y que están recogidas en las Disposiciones Adicionales.

Con ello, Telefónica contribuye en el incremento de la desigualdad de género por la brecha salarial indirecta que se produce en esta empresa ya que, de forma mayoritaria (más del 80%), son mujeres las que solicitan reducción de jornada por cuidado de menores/dependientes a su cargo o excedencias, lo que supone una bajada real de sus ingresos. Y si la trabajadora necesita, una vez cumplidos los doce años el menor, seguir manteniendo la reducción de jornada para poder conciliar (que actualmente sólo puede hacerlo solicitando la jornada reducida de 4h), tendrá además la consiguiente rebaja en su futura pensión.

Por todo ello, y para conseguir impulsar lo que pretende el Real Decreto proponemos que en el II Convenio de Empresas Vinculadas se recojan las siguientes reivindicaciones de los trabajadores/as:

- **Para los trabajadores/as con menores o dependientes a su cargo:**
  - Posibilidad de elección de jornada/horario/turno, evitando la necesidad de tener que solicitar reducción de jornada.
  - Concesión, cuando así se solicite, del teletrabajo con criterios de transparencia.
  - Ampliar la consideración de menor para los anteriores derechos hasta que el hijo/a cumpla 18 años.
  
- **Para TODOS/AS los trabajadores/as:**
  - Aplicación del Real Decreto 6/2019, aceptando las peticiones a todas las solicitudes de horario/jornada/turno de los trabajadores/as.
  - Por defecto la jornada será continuada de mañana, pudiendo el trabajador/a escoger voluntariamente la jornada partida.
  - Establecimiento de la jornada flexible a elección del trabajador/a en todas las áreas y turnos y servicios.
  - Implantación de la jornada de 35 horas semanales.

#### JORNADA REDUCIDA

- Posibilidad de disfrute de jornada reducida sin restricciones para toda la plantilla, así como posibilidad de volver a la jornada completa cuando quiera el trabajador, sin obligación de permanecer con la jornada reducida durante el año natural.

## TURNOS Y HORARIOS

- Adaptación de turnos y horarios para hacer compatible la vida laboral con la vida familiar y/o personal para lo cual se requiere incremento de plantilla, manteniendo la actividad.
- Establecimiento de un tope máximo de guardias al año por servicio.

Desde AST esperamos que Telefónica ceje en su empeño de publicitarse como una empresa modelo en asuntos de conciliación y reconozca sus carencias en este aspecto. Así como que su política con respecto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral que regula este Real Decreto se ajuste a lo realmente legislado.

Atentamente,



Teresa Rodríguez Celador  
Secretaria General AST