

INFORME DEL COMITÉ INTERCENTROS DE ABRIL-2023

1: LECTURA Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA ANTERIOR

- Aprobada por mayoría, con la abstención de AST-COBAS

2: INFORMES DE TRABAJO

COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD Y SALUD

Una vez más como viene ocurriendo, **la accidentabilidad en el personal de la empresa fija es de cero accidentes, y la empresa colaboradas hay 3 accidentes**, pocos esta vez, pero son accidentes.

Una vez más, la enésima, volvemos a reiterar la necesidad. Cuando se aprecia alguna disminución de estos accidentes bien sean graves o leves no es algo que responda a una estrategia de visión de riesgos laborales, no, es una cuestión circunstancial.

Como siempre hemos dicho aquí, cuando se produce un accidente de la importancia que sea, quien sufre las consecuencias son los trabajadores y trabajadoras. **Los accidentes ocurridos demuestran que no hay una estrategia, no hay una intención de que estas contratas cumplan con todas las normas y obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.**

La empresa no hace todo lo que debe realizar y en estas comisiones, sinceramente No se avanza en la línea que indicamos y hemos indicado reiteradamente.

Por último, **sobre el tema de gafas correctoras que esta Federación Sindical puso en conocimiento de este CI**, a través de una propuesta y esta enviada a la comisión de trabajo correspondiente.

Dicha propuesta **trataba sobre una sentencia europea donde dice que cualquier persona que trabaja en pantallas PVD y necesite gafas correctoras la empresa debe abonar todos los gastos.**

Nuestra sorpresa , no es que la empresa se niegue a adoptar las medidas que indican esta sentencia, si no que desde la parte de la comisión de trabajo correspondiente la respuesta sea tan tibia. Creemos que en este tema se debe forzar a la empresa para que tome las medidas necesarias para cumplir la citada sentencia europea inmediatamente.

XI COMISIÓN INTEREMPRESAS DE IGUALDAD

Se cierra el año 2022 en esta materia y los datos aportados no dejan esperanzas al optimismo de conseguir que tanto en los programas de selección y contratación, Clasificación profesional, promoción y desarrollo, se llegue ni tan siquiera a la proporción del 50% entre hombres y mujeres. Que la proporción sea de un 30% de mujeres a un 70% de hombres lo dice todo.

Sin duda hay que dar un vuelco esta situación y es urgente ponerse a solucionar esto en la Comisión de Igualdad, que tiene que servir para algo más que la recogida de datos estadísticos, que demuestran claramente que **en telefónica hay brecha salarial!!**

Sobre las condiciones de Trabajo y salud Laboral hay que destacar que No se produce una conciliación real por los datos aportados, donde la mujer sigue siendo el pilar de las solicitudes de las adaptaciones de jornada, tanto por cuidados de menores, como de mayores.

Por lo tanto es urgente y necesario establecer una adaptación de jornada basada en el teletrabajo y smartwork, para bajar los ratios y que la mujer no sea quien realice todos los trabajos, tanto los laborales como los de cuidados.

Por ultimo sobre la actualización de protocolos de acoso laboral y acoso sexual y por razones de sexo, solicitamos nos sean detallados los procedimientos específicos para poder expresar nuestra opinión, así como nuestras aportaciones, como hemos realizado en otras ocasiones en este foro, esperando sean atendidas, **NO COMO AHORA QUE HAN SIDO** trasladadas a la Comisión de trabajo sin obtener ninguna respuesta en las 11 reuniones que han mantenido, los mayoritarios y la empresa.

3._ ESCRITOS RECIBIDOS Y SU CONTESTACIÓN

En este punto había para tratar 1 escritos donde se dan por enterados.

4._ VARIOS:

No hay ninguna propuesta y se da por terminado el Plenario del Comité Intercentros

VALORACIÓN GENERAL DEL COMITÉ INTERCENTROS EN TODA LA LEGISLATURA

No vamos a descubrir la sopa de ajo, pero si podemos decir, que el llamado máximo órgano de representación entre la plantilla y empresa que debería “velar por las condiciones de trabajo de todas y todos” **ha dejado que la empresa realice sus pretensiones a su antojo con una oposición invisible.**

La derivación continuada a las diferentes mesas abiertas de todas las propuestas llevadas al CI, hace que los problemas diarios de la plantilla se disuelvan en agua como un terrón de azúcar, haciendo que desaparezcan, pero siguen ahí, día a día.

Los **ejemplos** de las continuas demandas del mal funcionamiento de la **Carrera de Comercial**, la No aplicación del PSE y el plan de actividad **en Operaciones**, así como las quejas constantes sobre la Mutua o las reclamaciones sobre las **charlas informativas** convertidas en “cursos de formación”, por no hablar del Comité Central de Salud Laboral, **hace que valoremos que el Comité Intercentros debe cambiar radicalmente, para que su función sea, la de defender a la plantilla en sus demandas y no la de facilitar los planes de la empresa.**