

## **INFORME DEL COMITÉ INTERCENTROS DE JULIO-2023**

### **1\* \_LECTURA Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA ANTERIOR**

Se aprueba el acta anterior de constitución del Comité Intercentros por unanimidad.

### **2\* \_ INFORMES DE TRABAJO**

#### **\* Comité central de seguridad y salud**

Nos vamos a centrar exclusivamente en los accidentes ocurridos por rotura de poste en Álava de la contrata de Elecnor con pronóstico grave y el de Barcelona en la Contrata de Cotronic con pronóstico leve.

Hay un incremento notable en lo referente a accidentes de trabajo con postes debido por el incremento de la actividad en los mismos por a la actividad de desmonte de cables.

Si un compañero de la contrata subcontrata, autónomo, o falso autónomo, sufre un accidente laboral, **al ámbito de responsabilidad, es el CCSS, ya que es Telefónica, y solo Telefónica responsable subsidiaria de todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo de la plantilla de telefónica y de las contratas.**

**Por lo tanto, exigimos al CI que exija a la empresa que:**

- Se incluya en planex el tipo de elemento a utilizar (PEMP preferentemente como así se indica en varias resoluciones de la Inspección de Trabajo) y no sea a criterio de las personas trabajadoras.
- Que siempre esté el recurso preventivo en este tipo de actividad y se recuerde a todas las EECC en la CAE

#### **\* Comisión Interempresas de comercial**

- ✓ Carrera Comercial 2022. Evoluciones e involuciones

Hemos querido mantener el nombre original de evolución e involución porque suena más real. Queremos trasladar la realidad de lo que está sucediendo en la carrera comercial.

De los datos aportados por la empresa en Mediana y Pequeña empresa hay una involución de 75 personas frente a una evolución de 145, de un total de 773 personas, segmento donde se encuentra el mayor volumen del personal de Comercial. Por lo tanto, ante este dato, solo cabe decir que algo No FUNCIONA. La carrera comercial, no funciona conforme se concibe hace 2 años, máxime cuando la empresa hace y deshace a su antojo, y para prueba la información que se nos traslada donde en las involuciones la empresa UNILATERALMENTE decide que estas sean con fecha de 1 de abril, manifestando solo la parte social, que esta medida es un error debido al retraso de las reuniones

pertinentes que se debían mantener con la empresa. Simplemente mucha tibieza, ante la fuerza de la empresa.

Por terminar en este punto hay que manifestar que, hay repensar la carrera comercial, dando la oportunidad real a las personas que están en ella para que se sientan participes y que puedan participar en la toma de decisiones que les va a afectar en su progreso diario.

✓ Turnos Fusión Digital

La tibia defensa de mantener un turno de mañana, mínimo durante todo el año, y conformarse con solo un porcentaje de turno de mañana para el mes de agosto y los viernes, lo dice todo. Reiteramos que en este departamento y en todos se puede y se debe mantener un turno de mañana.

\* **Comisión Interempresas de formación**

Comentar en este punto que esperemos que se solucione favorablemente el PIF revocado y que el cronograma del PIF y la bolsa de horas TIC para el curso 2023-24 y su solicitud se haga extensible a toda la plantilla por parte de la empresa lo antes posible.

\* **Comisión Interempresas de seguridad y salud:**

✓ Evaluaciones de riesgos psicosociales

Consideramos que el cronograma actual para la realización de la EVRP es muy extenso en el tiempo. Creemos que se podría acortar para poder realizar lo antes posible la EVRP a todas las personas trabajadoras, máxime cuando a fecha de hoy todavía no tenemos en este Comité los resultados de las EVR que se hayan realizado, para poder valorarlas.

También queremos recordar que esta acción de realización de EVRP está forzada por los diferentes requerimientos de la ITSS al respecto y por las denuncias en los comités provinciales (p.e Barcelona) donde se obliga a la empresa a realizar las EVRP a TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

✓ Auditoria ISO 45001. Auditoría interna

En este apartado solicitamos se detalle en que 9 edificios y 7 provincias se ha realizado las auditorias y que se nos informe de las 7 observaciones, de las 3 oportunidades de mejora y que 4 puntos fuertes se han decidido hacer.

Por nuestra parte podemos manifestar que, en este momento en algunos edificios, se pueden observar deficiencias respecto a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los centros de trabajo exigidas en el RD 486/97.

Se constata el progresivo deterioro de los edificios y oficinas donde cada vez se concentran más las personas trabajadoras. No se realizan ya trabajos preventivos, la empresa sólo soluciona de manera reactiva las diferentes peticiones por parte de los delegados y delegadas de prevención, y frecuentemente sólo a través de requerimientos de la inspección de trabajo. Un ejemplo, edificio de Guipúzcoa en la provincia de Barcelona, no vale solo hacer la EVR con auditoria en la Torre Diagonal 00, donde todo es de nueva creación.

\* **Comisión Interempresas de operaciones y red:**

Una vez más leyendo sendos informes entregados, constatamos que la empresa manifiesta sus planes, sin tener todavía desarrollado el Plan Social de Empleo donde ya debería estar totalmente desarrollado provincialmente el Plan de actividad, y la parte social debería estar trabajando para que los posibles cambios de actividad se desarrollen de la mejor manera posible.

Pero no, todavía la parte social sigue exigiendo después de 4 años, mejor formación, deslocalización de las actividades, teletrabajo, etc., eso sí, la empresa sigue ejecutando todos sus planes, como por ejemplo ante la nueva creación de un departamento a nivel estatal, da la formación a través de un video enviado por correo electrónico, pone a trabajar a los OC correspondientes y donde seguramente esta nueva actividad a realizar sea de superior categoría. Así no vamos bien.

\* **Comisión Interempresas de igualdad**

A falta de un informe más exhaustivo que se realizara, ya que este informe se nos entregó con muy poco margen para estudiarlo, podemos decir, que tanto en los programas de selección y contratación externa, clasificación profesional, promoción y desarrollo, los datos que proporcionan son muy, muy insuficientes como por ejemplo que la contratación externa donde solo se seleccionaron el 22,38% de mujeres.

Aparte quedamos en manifestar nuestra posición en el próximo comité intercentros sobre los protocolos de acoso y el manual de comunicación inclusiva.

**3\*. \_ESCRITOS RECIBIDOS Y SU CONTESTACIÓN**

En este punto recogimos las inquietudes del Comité de Empresa de Madrid sobre las quejas continuas del personal sobre la Mutua, exigiendo una reunión urgente de la comisión de trabajo de asistencia sanitaria para que No se produzcan las denegaciones continuas en determinadas prestaciones.

Por nuestra parte insistimos en las nueva normativa de permisos retribuidos y adaptación de jornada donde la empresa debe de una forma automática aplicar estos derechos que están por encima del Convenio Colectivo, más allá de la funcionalidad del SSFF.

**4\*\_ \_VARIOS:**

Hay un escrito recibido por parte del Comité de empresa de Barcelona sobre el uso de la Tarjeta Solred, que se tratará en el próximo Comité Intercentros según marca el Reglamento del Comité Intercentros.

Barcelona 27 de julio de 2023