

INFORME COMITÉ INTERCENTROS 27 DE MAYO 2026**1.-APROBACION ACTAS**

- Votación Acta Pleno ordinario: ABSTENCIÓN

Explicación de voto: Desde COBAS consideramos que antes de pasar a la votación del acta las organizaciones sindicales deben de tener acceso al borrador de todos los documentos para poder valorar su contenido globalmente, por lo que al no tener los anexos a los que hace referencia, en el punto de varios nuestro voto ha sido ABSTENCIÓN.

2.- COMISIONES**a.- COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD Y SALUD**ACCIDENTABILIDAD

Este mes nos informan de 5 accidentes en las empresas colaboradoras y hay que poner énfasis en el accidente grave de ATELCO en Propia Actividad por rotura de poste, donde se ha incumplido el procedimiento de trabajo, la presencia del recurso preventivo, el uso de la PEMP y la cumplimentación del parte de subida a poste.

Este accidente es una muestra del modelo de trabajo que realizan muchas de las personas trabajadoras de las Empresas Colaboradoras, un modelo que se salta la seguridad, confiados en que nadie les controla.

Por desgracia, no siempre les sonrío la suerte y es cuando se evidencia que el sistema de control de la empresa debe de mejorar, buscando un formato que evite presionar a los supervisores para cumplir simplemente los objetivos mensuales porque esto desemboca en tener que contactar anticipadamente con los trabajadores a supervisar, y por tanto desvirtúa los resultados de las supervisiones.

RESULTADO DE LA ISO INTERNA ISO 45001 Y AUDITORÍA EMPRESA SALUDABLE

Al leer el documento nos ha llamado la atención que la mayoría de las iniciativas que se detallan en la auditoría están relacionadas con las demandas realizadas durante años por las organizaciones sindicales: mejora de la Formación, cumplimiento de la LPRL, las Evaluación de Riesgos Psicosociales, deterioro de las instalaciones e infraestructuras, etc. por lo que si no se han tenido en cuenta anteriormente desconfiamos del cumplimiento de las mejoras a partir de ahora.

Plasmar en “Observaciones” el incumplimiento de los procedimientos de trabajo en las EECC y la necesidad de aumentar el control operacional cuando llevamos denunciando que es habitual esa deficiencia en los métodos de trabajo de las contratadas y que el modelo de supervisión de la empresa no es efectivo o que se plantee el “Punto Fuerte” del estudio el uso de la nueva herramienta en el desmonte de cobre cuando esta tarea está a punto de finalizar, nos deja sin palabras y estimamos que como suele suceder se llevarán a cabo las mejoras menores y lo verdaderamente importante se quedará sin solucionar.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Se ha solicitado en multitud de ocasiones la necesidad de continuar con las Evaluación de Riesgos Psicosociales, que estas evaluaciones se amplíen a toda la plantilla, que se cumpla con la obligatoriedad del seguimiento de las evaluaciones desde los Comités Provinciales de Seguridad y Salud, que el cuestionario psicoemocional que actualmente se realiza a las direcciones de B2B y B2C, se amplíe a toda la plantilla, etc. y ahora que además los riesgos psicosociales se han incrementado debido a la carga de trabajo ocasionado por el ERE, nos informan que no hay planificada la realización de nuevas evaluaciones debido a la reorganización de la empresa... ¡¡Más de lo mismo!!

RADÓN

Sobre las mediciones de Radón que se lleven a cabo reiteramos nuestra solicitud de cumplir con la obligación de consensuar con los Comités Provinciales de Seguridad y Salud la confección del calendario de mediciones.

RIESGO DE CAÍDAS Y ACCIDENTES LABORALES

Nos alegramos de que la propuesta de COBAS de marzo sobre el mal estado de los falsos suelos aparezca como punto nuevo en el CCSS y esperamos que se le dé pronta solución.

LISTADOS DE POSTES POR PROVINCIAS

Desde COBAS consideramos que esta petición se debe de enlazar con nuestra valoración del plan renovación de postes 2026-2030 anunciado en marzo y donde avisamos que tras el invierno de lluvias intensas que hemos tenido, y con la infraestructura envejecida y en mal estado, habría un aumento considerable de los elementos a sustituir.

b.- COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

En primer lugar, nos gustaría indicar que nos ha llamado la atención que el informe de esta Comisión sea de la vigésima reunión ya que viendo los informes recibidos hemos echado en falta los de las últimas reuniones (17, 18 y 19). Puede que sea un error nuestro, por lo que agradeceríamos conocer las fechas de los encuentros anteriores para poder solicitar los informes que nos faltan.

Independientemente a esto, volvemos a reiterar que no compartimos, ni entendemos la finalidad que tiene esta comisión si ya existe un COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD Y SALUD en cada jurídica y este mes hemos podido comprobar la duplicidad ya que el único punto del día de la Comisión era el resultado de la ISO 45001 y la Auditoría Empresa Saludable y este tema lo acabamos de tratar en el CCSS.

c.- COMISIÓN DE FORMACIÓN

9ª REUNIÓN

En la novena reunión de la Comisión Interempresas de Formación, la empresa aporta los datos de formación del año 2025, con unos datos globales de 13.453 personas formadas y un número total de 354.775 horas. Dicho así parecen buenos datos, pero si nos centramos en que la media de formación por empleado no llega al objetivo de 27 horas, habiéndose reducido este valor un 10% respecto al año 2024 (30h), la euforia compartida en el informe se desinfla.

Si a este dato añadimos que el número de cursos impartidos por empleado son 13, y muchos de ellos corresponden a la formación obligatoria, que la duración media por curso es de 2 horas, una reducción del valor de más de 13% respecto a 2024, y que la formación presencial representa solamente el 19%, siendo muchos de estos cursos los de Riesgos Laborales con presencialidad obligatoria, el optimismo sobre la calidad de la formación se desvanece.

Si además, tenemos en cuenta que en el plan de formación se mantiene un papel primordial para cursos transversales autoasignables, nos reafirmamos en lo que hemos denunciado en ocasiones anteriores: es necesario aumentar los cursos de formación presenciales con una duración acorde a las necesidades de aprendizaje de las personas trabajadoras, que permitan desarrollar tanto las tareas cotidianas como las nuevas funciones que se asignan por la falta de personal existente en muchos departamentos.

Para finalizar, echamos en falta un par de cuestiones que consideramos fundamentales:

- Detallar los datos de participación en la formación segregados por sexos, que ya solicitamos y aunque este CI remitió a la Comisión, se sigue obviando.

-Desglosar los datos de formación por jurídicas, así poder estudiar la situación real.

10ª REUNIÓN

Sobre la décima reunión compartimos la incorporación de formación obligatoria sobre Código Ético, Privacidad, prevención del acoso y derechos LGTBI, y el protocolo de emergencias, pero nos llama la atención que se solicite reiteradamente la necesidad de

facilitar a los trabajadores el tiempo necesario para la realización de la formación dentro de la jornada laboral.

Este temor de los representantes sindicales confirma que la plataforma formativa funciona de forma paralela en la empresa y reafirma nuestra sospecha de que la mayoría de los cursos realizados son de carácter transversal y no para formar a los trabajadores en sus tareas diarias, por lo que desde COBAS consideramos necesario solicitar información del tiempo registrado por los responsables dentro de la jornada para realizar la formación.

Respecto las Horas TIC valoramos positivamente la posibilidad de solicitar horas para el segundo cuatrimestre del curso y reiteramos nuestro apoyo a cualquier medida que fomente la formación de las personas trabajadoras, pero creemos que queda mucho por mejorar ya que los datos presentados (6 trabajadores) son poco relevantes frente al total de la plantilla actual y se debería estudiar los motivos de este índice tan bajo.

d.- COMISIÓN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En este punto cabe mencionar que en febrero solicitamos que se convocara la Comisión para hacer el seguimiento de las DESLOCALIZACIONES y no tenemos constancia de que se gestionara nuestra petición y ahora que hemos recibido el informe de la reunión nos encontramos con el proceso cerrado de forma unilateral por parte de la empresa.

Desde COBAS creemos que el desarrollo del proceso no ha sido el adecuado ya que la propuesta de la empresa se debería de haber presentado previamente en la Comisión de Ordenación de Recursos para realizar la función encomendada en el CEV: "Seguimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas conjuntas de actuación relacionadas con la movilidad geográfica" y una vez resuelta se debería de haber ratificado por parte del CI como establece el art. 7 de nuestro reglamento.

Por tanto, creemos que el proceso ha sido un completo desastre ya que ni las organizaciones sindicales con representación en la Comisión de Ordenación de Recursos han podido intervenir en la Comisión, ni los demás sindicatos con representación en el CI hemos tenido acceso a la información (no se nos entregó el informe de la 5ª reunión ni se ha incluido en el informe de la 6ª reunión nada relativo al proceso de DESLOCALIZACIONES).

Aclarado esto, desde COBAS consideramos que los traslados resueltos han sido irrisorios, conceder 69 solicitudes de las 761 presentadas supone menos del 10% de las peticiones y si tenemos en cuenta que en muchos casos la resolución de las deslocalizaciones perjudica a compañeros que solo pueden solicitar el traslado ordinario, el problema aumenta.

Ante esta situación, volvemos a repetir nuestra propuesta en este punto: los traslados ordinarios solicitados en las diferentes localidades donde se haya aplicado la deslocalización deben resolverse antes de la consolidación definitiva del Concurso de Méritos.

CREACIÓN DE EMPLEO

Las nuevas incorporaciones han sido insuficientes, y si tenemos en cuenta que hay multitud de áreas afectadas por una excesiva carga de trabajo tras la ejecución del ERE, ver los datos presentados nos resulta claramente insultante: 17 Becas y 3 incorporaciones en otros proyectos durante el año 2025 en TDE, sin recibir la información que establece el CEV sobre el empleo, solo evidencia el incumplimiento de la empresa con sus obligaciones legales y pactadas en la negociación del ERE.

PLAN DE EFICIENCIAS 2025

Como hemos comentado no recibimos el informe de la 5ª reunión ni se ha incluido en el informe de la 6ª reunión el detalle de las localizaciones para poder valorar la actualización del Plan, pero viendo la situación actual mantenemos que estas medidas no cumplen la rigurosidad y literalidad del III CEV ya que siendo los afectados de una única jurídica se debería haber creado una comisión desde este CI como establece el Art.218, apartado 4 y, tratándose de movilidad geográfica a iniciativa de la empresa, se deben de respetar los derechos y compensaciones económicas establecidas en el Artículo 138, que no se están respetando y se han tenido que denunciar en los juzgados.

3.-ESCRITOS

Entrada 37 de STC, relativo al portal Senior/Viewnext.

Desde COBAS nos alegra saber que el escrito se ha derivado a la comisión de seguimiento del ERE y esperamos que en la reunión prevista para junio se trate tanto esta propuesta como la de COBAS remitida a la comisión de seguimiento en el mes de marzo.

Entrada 40 de COBAS, relativo al 10% de nuevo empleo pactado en el ERE de 2024.

No compartimos la respuesta de “Tema Tratado” ya que seguimos sin tener acceso a la información sobre las nuevas contrataciones realizadas durante los dos últimos años y teniendo en cuenta que el art. 25 del CEV establece literalmente que “La Empresa **informará previamente** a la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Ordenación de Recursos de los procesos de selección publicados y de su resolución sin perjuicio del derecho de información de la RRTT de cada Empresa” desde COBAS consideramos que se está incumpliendo la normativa ya que desde esta Comisión no se ha remitido al CI la información previa sobre la creación de empleo en la Empresa.

Además, y estudiando los informes de la Comisión de Ordenación de Recursos donde se notifica la creación de empleo de los años afectados por el ERE anterior la situación empeora, ya que con los datos de los cierres anuales de empleo se puede comprobar que en 2025 se han realizado 20 incorporaciones en TDE y con la cifra del año 2024, aunque los datos no viene detallados por empresas, es imposible que con las 196 incorporaciones realizadas ese año en las tres jurídicas se haya cumplido con las 296 contrataciones pactadas para Telefónica de España.

Analizando todo lo anterior creemos que es inadmisibles zanzar nuestra petición sin facilitar la información que se debería de haber aportado anticipadamente en materia de empleo y, por tanto, consideramos que se está vulnerando el derecho de información de los Comités establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la posibilidad de analizar si se ha llevado a cabo la contratación pactada del 10% de las salidas ejecutadas con el ERE.

Entrada 41 de COBAS, relativo a compensación de festivos que caen en sábado.

Desde COBAS compartimos que nuestra propuesta se haya derivado a la comisión de Ordenación de Tiempo de Trabajo y teniendo en cuenta que a las distintas sentencias favorables se une la dictada la semana pasada por la Audiencia Nacional a favor de la compensación de los festivos que caen en sábado, esperamos que este CI solicite la convocatoria de la Comisión Interempresas para estudiar el disfrute íntegro de los catorce festivos anuales previstos legalmente.

4.-VARIOS

a.- Escritos CGT

Sobre el **escrito presentado por CGT** relativo al reparto de delegados de prevención y asesores en el Comité Central de Seguridad y Salud (CCSS) de forma proporcional consideramos que se le debería de haber dado registro de entrada e incluirlo en el orden del día con el fin de someterlo a votación y adoptar un acuerdo en el pleno.

Como hemos comentado en ocasiones anteriores, estas actitudes nos generan grandes dudas sobre el cumplimiento del Reglamento Interno del CI por parte de la Comisión de Gestión. Vetar de forma arbitraria que asuntos se deben incluir en el orden del día del Pleno lo consideramos totalmente inmoral y entendemos que la Comisión de Gestión debe de permitir que se vote cualquier medida que afecte a la plantilla.

b.- Borrador anexos.

Seguimos sin entender por qué no se incluyen en el acta las intervenciones realizadas en el punto de VARIOS pero ya que se ha interpretado que estas se deben de incorporar como anexos, solicitamos que se envíen las intervenciones junto al borrador del acta para poder revisar su contenido y hacer las posibles rectificaciones antes de la aprobación en el Pleno.

c.- Certificado responsabilidad en permiso retribuido

Se ha incluido en Sucess Factors un certificado de responsabilidad para rellenar por el trabajador cuando se solicita el permiso de 5 días por cuidados de familiares de hasta segundo grado y convivientes en casos de hospitalización, intervención quirúrgica o reposo.

Desde COBAS consideramos que este nuevo trámite no se ajusta a la legalidad y solicitamos que este CI inste a la empresa a retirar este requisito.