

## INFORME DEL COMITÉ INTERCENTROS DE MARZO-2023

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

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

### PUNTO 2: INFORMES DE TRABAJO

- COMITÉ CENTRAL DE SEGURIDAD Y SALUD

Nos vamos a centrar exclusivamente en el accidente mortal ocurrido en la provincia de Guipúzcoa, donde todavía se está investigando las causas de por qué este trabajador se encontraba en el lugar del accidente.

Nuestra reprobación al Sr. Representante la Empresa de Gestión de Contratos ante la solicitud de una serie documentación que solicita el representante CCOO en el CCSS.

La RESPUESTA manifestando que el CCSS no es el foro adecuado ni es el “ámbito de responsabilidad”, para cierta información que se solicita es una desfachatez. Porque no se puede permitir este tipo de respuestas

Si un compañero de la contrata subcontrata, autónomo, o falso autónomo, fallece en 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 depure las responsabilidades pertinentes una vez averiguada las causas del accidente mortal.**

- COMISIÓN INTEREMPRESAS DE FORMACIÓN

Sobre los resultados y balance del año 2022, estamos completamente en desacuerdo con los datos facilitados, ya que no tenemos forma de saber si aquello que traslada la empresa a la Comisión de formación, es fehaciente, o no, Maxime con unos datos donde se intuye que, si se da por bueno que el 99% de la plantilla ha recibido algún curso, de algo, es que algo, no se está haciendo bien.

Reiteramos la necesidad explícita y urgente de dotar de cursos de formación de actividades diarias a todo el personal que día a día necesita una formación continuada para realizar su trabajo. Esta formación ha de ser reglada y no una formación de charlas informativas, ni seminarios, y “Flashes normativos”. Esto que solicitamos no aparece nada en los informes que entrega la empresa, y para muestra un botón con los propósitos de la formación que ha presentado para el año 2023, donde otra vez, se vuelve a hablar de:

- Upskilling. Reskilling digital, SkillsBank, Priorities, espacio TEC (escuela técnica online, ahora con niveles medios y altos), Reskilling Time y Universitas, Gestores de trabajo. Liderazgo, Gestor Diferencial, conversaciones para crecer, Agile, Gestión de Proyectos y Learn2Grow para los jóvenes.

Ya lo dijimos en Marzo del 2022 cuando la empresa entrego su plan de formación, junto los resultados del año 2021, y lo volvemos a REITERAR: Nos preocupa la intencionalidad de la empresa de su apuesta por el llamado “UpsKilling y Reskilling ,etc..ligado al “Liderazgo y gestión de equipos” donde todo termina convergiendo en una presión para la plantilla, ya que la formación NO ES SIMPLEMENTE LA ADECUADA PARA SU DÍA A DÍA!!

- **Respecto al NUEVO CURSO de obligado cumplimiento para prevenir conductas de acoso** en el entorno laboral, sensibilizar y concienciar a la plantilla sobre este tipo de problemas. Creemos que el tiempo de duración del curso es extremadamente corto, debería ser mucho más extenso y no solo de un ahora de duración, solo por tratarse del tema que es, que es el acoso laboral.
- **COMISIÓN INTEREMPRESAS DE 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. Consideramos que se podría acortar para así poder realizar lo antes posible la EVRP a todas las personas trabajadoras.

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**

Dentro de las no conformidades 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 constatan 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.

- Y aprovechamos este punto para informar sobre **Suministro sillas ergonómicas.**

Tenemos conocimiento del requerimiento de la inspección de Barcelona que obliga a la empresa a suministrar en el plazo de un mes (fecha tope 25 abril) las sillas ergonómicas prescritas a las personas trabajadoras de esa provincia. El procedimiento consensuado en el CCSS con CCOO y UGT por el que cada persona trabajadora debía abrir un **itsm/argonauta** de la silla que le corresponde **no está sirviendo de nada y no tenemos constancia que se haya suministrado ninguna silla**

**ergonómica.** Otro ejemplo de reactividad e inacción de la empresa en lo referente a la prevención y salud de las personas trabajadoras de la empresa.

### **3. ESCRITOS RECIBIDOS Y SU CONTESTACIÓN**

En este punto había para tratar 11 escritos de los cuales los correspondientes a las diferentes comisiones de trabajo han sido trasladados, a las citadas comisiones de trabajo, como el Comité Central de Salud, la Comisión de Formación y la Comisión de Asistencia Sanitaria, y una vez más volvemos a reiterar que NOS informen que tratamiento dan estas comisiones de trabajo a los diferentes escritos que les llegan.

### **4. VARIOS:**

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