

INFO CCOO SALUD CEV

CCOO
servicios a la ciudadanía
telecomunicaciones
grupo empresas telefónica

VEHÍCULOS ELECTRICOS

LA INCORPORACIÓN EN
LA FLOTA DE VEHÍCULOS
EN GRUPO TELEFÓNICA

TELETRABAJO

NUEVAS FORMAS Y NUEVOS
RIESGOS

Hablamos de las nuevas formas de teletrabajo

IV COMITÉ DE MEDIOAMBIENTE

Movilidad sostenible, puntos de recarga,
consumo racional de agua...

CONDICIONES DE TRABAJO,
SEGURIDAD Y SALUD' (COTS)
ENTRE LA POBLACION ASALARIADA
RESIDENTE EN ESPAÑA

Encuesta realizada por **CCOO**

CCOO SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIOAMBIENTE EN GRUPO TELEFÓNICA

LA BATALLA DE CONSEGUIR CUMPLIR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Una gran labor desempeñada por **CCOO** a lo largo de décadas en las empresas del Grupo.

El Área de Seguridad y Salud de **CCOO** en el Grupo Telefónica, está compuesto por profesionales de este ámbito de Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefonica Soluciones.

Creando un grupo homogéneo para poder defender y reivindicar los derechos que tenemos y dotar de seguridad nuestros puestos de trabajo.

Comenzamos una nueva etapa en este área y con la misma, una nueva forma de reforzar el trabajo desempeñado por la representación sindical de **CCOO** haciéndola más visible para que puedas conocer de primera mano como trabajamos en **CCOO**.

En este nuevo formato de información, queremos que estés al día sobre Seguridad y Salud y Medioambiente relacionado con tu entorno laboral.

Trataremos de tenerte al día de las novedades, negociaciones, propuestas realizadas a las empresas del II CEV y a la vez recoger tus ideas y sugerencias para poder llevar al ámbito de la negociación o reclamación tal y como solo nosotros lo hacemos.

IV COMITÉ DE MEDIOAMBIENTE

El pasado 1 de julio ha tenido lugar la reunión del Equipo de Gestión Medioambiental de Telefonica (EGMT). El EGMT está regulado en el artículo 174 del II Convenio de Empresas Vinculadas (CEV-II).

En primer lugar, se ha procedido a la aprobación del acta de la reunión anterior. A continuación la Representación de la Dirección de la Empresa (RDE) ha expuesto las actividades del Sistema de Gestión Mediambiental, destacando las siguientes: adaptación a la norma ISO 50001, resultados de las distintas auditorías (interna y externa), cuestionarios de recogida de datos (inclusión del consumo de combustibles), objetivos de energía y cambio climático 2025 (cero neto), presentación del calendario de actividades 2021.

Nos han presentado información sobre el plan de implantación de vehículos eléctricos.

Por parte de **CCOO**, hemos renovado nuestro compromiso de colaboración con todas las iniciativas que conduzcan a la reducción del impacto medioambiental de la actividad de Telefónica. Además, han señalado diversos asuntos como son:

- Bicicletas. Habilitación de espacio en las Centrales para poder dejarlas.
- Punto de recogida de equipamientos tecnológicos.
- Comunicación a la plantilla de las medidas medioambientales
- Planes de movilidad. ¿Existe coordinación con esta Comisión?
- Consumo de agua.
- Luminarias.
- Puntos de recarga eléctrica para vehículos particulares.
- Instalación de placas solares para los vehículos en planta.
- Reducción de consumo de combustible.

Y también tienes **disponible**

[Informe Comité Central de Seguridad y Salud TdE. Julio 2021](#)

[Informe Comité Central de Seguridad y Salud TME 2 TRIM 2021](#)

VEHÍCULOS ELÉCTRICOS

INCORPORACIONES EN GRUPO TELEFÓNICA

Telefónica incorpora vehículos eléctricos e híbridos a la flota, a pesar de las dificultades que existen para estos tipos de vehículos tanto en autonomía como en puntos de recarga.

Se incorporaron a la flota 12 vehículos eléctricos modelo Nissan e-NV200. La cifra total a cierre de año es de 22 vehículos híbridos y eléctricos. En 2021 se han renovado 3 todoterrenos por vehículos híbridos, modelos Subaru Forester, QTV Sport Plus y Peugeot 3008 Hybrid. En el primer semestre de 2021 se ha dejado de emitir 6678 Kg de Co2 a la atmósfera.

SI NECESITAS MÁS INFORMACIÓN PUEDES CONTACTAR CON TU DELEGADA O DELEGADO DE **CCOO** EN TU PROVINCIA.



TELETRABAJO, FLEX-WORK, SMART WORK...

CÓMO ADAPTARNOS Y NO MORIR EN EL INTENTO

A raíz de la pandemia, fue imprescindible readaptar la forma de trabajar. En apenas 24 horas, tuvimos que modificar nuestra forma de desempeñar nuestros trabajos y seguir siendo lo más productivos posibles.

Ya llevamos más de un año y lo hemos normalizado, no sin reclamar desde **CCOO** que nuestros "nuevos puestos de trabajo" cumplan con las mejores condiciones posibles y no haya ningún perjuicio ni deterioro o pérdida de nuestros derechos y todas las personas trabajadoras estén protegidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, independientemente de dónde realice su trabajo o jornada laboral: teletrabajo, trabajo en movilidad, etc.

Con la firma por parte de **CCOO** del nuevo acuerdo de Teletrabajo para empresas del II CEV (TdE, TME, TSol), hemos conseguido Un Teletrabajo Universal y Voluntario, ampliando a 2 días el mínimo de jornadas teletrabajables, pudiendo incrementarse, distribuirse o acumularse hasta llegar a una semana completa en periodos quincenales, a criterio de las unidades de negocio, lo que supone una considerable mejora, a la que se añade el compromiso de la empresa para proveer el equipamiento informático adecuado a cada teletrabajador, una silla ergonómica y la conectividad necesaria (tarjeta inteligente SIM y datos ilimitados), incluyendo un terminal móvil, para garantizar dicha prestación laboral desde el lugar designado por el interesado, además de la implementación específica de PRL para esta modalidad laboral.

NUEVAS FORMAS DE REALIZAR NUESTRA ACTIVIDAD SIN RIESGOS

Paralelamente al logro del Teletrabajo universal en nuestras empresas, hemos introducido nuevas medidas que abundan en la conciliación, como la potenciación del Smart Work o trabajo en movilidad y la jornada laboral flexible bonificada mediante la fórmula de distribuir 32 horas en 4 jornadas de 8 horas, con una bonificación del 20% cuya implantación se realizará a partir de una prueba piloto de 3 meses.

Desde **CCOO Área de Salud Laboral y Medioambiente**, haremos los seguimientos oportunos para que se cumpla lo acordado y ninguna persona trabajadora se sienta discriminada o perjudicada.

MASCARILLAS EN EL ENTORNO LABORAL. COVID 19

Tras casi un año y medio del inicio de esta Pandemia Global en la que tras el confinamiento primero y con medidas restrictivas y con lavacunação masiva, creíamos que haber acabado con el virus y volver a tener una vida normal, ahora ya si sin un estado de alarma que nos obligue.

Sin embargo la realidad es otra bien distinta y tras la finalización del estado de alarma, los datos reflejan una cruda realidad, las vacunas por si solas no derrotarán al virus, es mas que nunca actuar con responsabilidad y esa responsabilidad nos toca a nosotros y nosotras ejercerla.

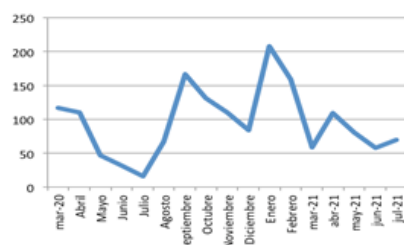
Todas y todos sabemos luchar contra este virus, no hace falta que nadie nos lo diga, sabemos que las mascarillas protegen y nos aíslan, sabemos que la distancia social protege, sabemos que los espacios cerrados es una discoteca para el virus, sabemos que debemos extremar la higiene de manos, sabemos que las reuniones son los lugares preferidos para este virus.

Si tengo síntomas me quedo en casa y si soy contacto estrecho espero resultados. En este caso **hemos propuesto en el último Comité Central que en el ámbito del CEV que** los contactos estrechos fuesen tratados como si se tratase de un positivo y permanezca en casa manteniendo un asilamiento con el resto del las personas trabajadoras bien en trabajo remoto y sino hay posibilidad en formación, hasta que pase esa cuarentena.

Para que podamos situarnos en el ámbito del CEV los siguientes gráficos nos ofrecerán una visión global de la evolución de la Pandemia su inicio:

Por meses

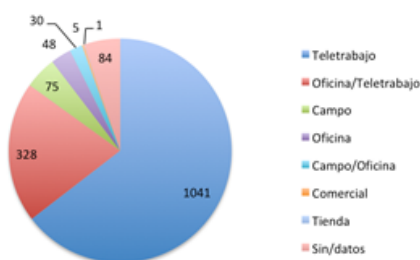
Se puede apreciar en el gráfico las distintas subidas y bajadas de contagios en las empresas del CEV. A excepción de mayo, junio y julio del 2020 en que no llegamos a los 50 casos, el resto de meses superamos los 50 contagios mensuales.



Por donde desempeña su actividad:

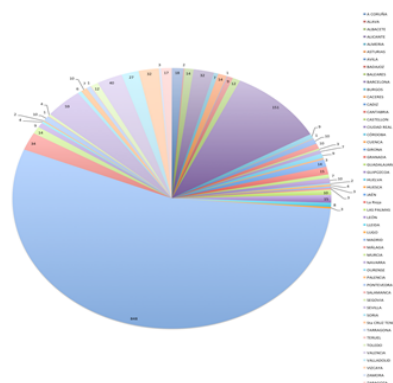
Este gráfico ofrece el dato de donde se desempeña la actividad. Ello no quiere decir que se hayan producido los contagios en dichos lugares, porque determinar donde se ha producido un contagio es imposible.

Lo que vemos en el gráfico es que los contagios hubiesen sido muchos más si la plantilla que desempeña su actividad teletrabajando se hubiese incorporado a su puesto de trabajo.



Por provincias:

En este gráfico se observa en la totalidad de las provincias dónde se han producido contagios.



Como decíamos al principio, tras finalizar el estado de alarma con él acaban muchas de las barreras que se pusieron en marcha frente al virus para su contención. Desde el Área de Salud Laboral del Grupo de Empresas Telefónica, creemos oportuno llamar a la responsabilidad individual, sin relajarnos ni lo más mínimo continuando con el uso de la mascarilla. Aunque se haya autorizado no llevarla en espacios abiertos desde el Gobierno, manteniendo distancia social; a pesar de lo mucho que necesitamos abrazarnos, besarnos o saludarnos, sigamos con el lavado de manos con asiduidad, vigilancia y cumplimiento estricto de las medidas establecidas en el entorno laboral. Todas ellas contribuirán a que el virus cada vez encuentre menos donde albergarse y propagarse, disminuyendo por tanto los contagios. Todas las medidas son pocas e importantes, por el bien común hemos de usarlas.



CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD' (COTS) ENTRE LA POBLACION ASALARIADA RESIDENTE EN ESPAÑA

ENTREVISTA A UNAI SORDO,
SECRETARIO GENERAL DE CCOO

El estudio de **CCOO**, **ISTAS** y la **UAB**, en su segunda edición, nos permite disponer de una radiografía de cómo están evolucionando las condiciones de trabajo en nuestro país y cómo siguen afectando a la salud de las personas trabajadoras. En este caso, el número de participantes de la encuesta ha sido de 25.100, una cuantía superior a la encuesta del año 2020 que inauguraba la serie.

Los datos muestran con claridad que la precariedad mata. Ocurre en los accidentes laborales que padecemos todos los días, pero también en las enfermedades que contraemos en el trabajo o por estar trabajando en condiciones de precariedad. Lo resumía perfectamente la investigadora Clara Llorens, que ha participado en el estudio presentado. En su opinión, "la alta tensión laboral aumenta 34% la cardiopatía coronaria y 82% la ansiedad y depresión. Es un grave problema de salud pública. Hay que cambiar la gestión laboral para reducir estos riesgos".

¿Qué está pasando con la salud de las plantillas en España? Para Albert Navarro, otro de los expertos que participó en la confección del estudio, tras un año de pandemia, "más de la mitad de los y las asalariadas perciben un empeoramiento en su estado de salud. Sigue aumentando el riesgo de tener problemas de salud mental, superando el 60%".

Y es que cuando desde **CCOO** reclamamos un incremento del salario mínimo interprofesional, una mejora salarial en el convenio, la derogación de la reforma laboral,

¿QUÉ ESTÁ PASANDO CON LA SALUD DE LAS PLANTILLAS EN ESPAÑA?



o un cambio drástico en la tipología de contratos o el impulso de las políticas preventivas, "no hablamos de dinero, sino de salud y de vidas humanas.

Estamos hablando de condiciones de trabajo que determinan las condiciones vida de la población", resumía Unai Sordo en la presentación del informe tras agradecer a las personas e instituciones el trabajo que ha hecho posible la segunda encuesta COTS.

Las personas trabajadoras siguen yendo al trabajo con síntomas derivado de la inseguridad. Los datos son abrumadores y alarmantes: prácticamente 1 de cada dos trabajadoras y trabajadores encuestados teme no encontrar un trabajo si pierde el actual. También que le cambien el horario, las tareas, el salario o el lugar de trabajo. Y algo más del 40% temen perder el trabajo. "Pero los trabajadores y trabajadoras con salarios más vulnerables alcanzan porcentajes realmente estremecedores, entre el 55% de las personas que tienen miedo a perder el trabajo, un 84% temen no encontrar otra ocupación", según apuntaba Unai Sordo.

Otro dato que ratifica la precaria situación de la población asalariada es la alta tensión, es decir, se tiene más trabajo del que se puede hacer en la jornada laboral estipulada. Además, de ese modo, se tienen escasas posibilidades de aplicar las habilidades y conocimientos que se tienen, y poca influencia y control en las tareas que se realizan.

"Esto no solo conlleva aumentos de jornada y de las horas trabajadas que no se pagan, sobre todo provoca fraude en los contratos a tiempo parcial, y efectos muy nocivos sobre la salud: cardiopatías, infartos cerebrales, enfermedad mental", según denunció Unai Sordo.

El secretario general de **CCOO** quiso subrayar el caso de las afectaciones para la salud mental de las personas trabajadoras. En su opinión, es muy relevante la mala situación mental de las personas jóvenes, "y del 74% de las personas que cobran hoy bajos salarios en el mercado de trabajo".

Por su parte, el vicerrector de la Universitat Autònoma de Barcelona, Josep Vendrell, defendió la necesidad de transferencia de conocimientos de la universidad a la sociedad: "Desde la colaboración público-privada con empresas, pero también con organizaciones sociales. Todo ello, con la finalidad de crear valor añadido que sumar al conocimiento de la sociedad y poner encima de la mesa respuestas sociales y políticas a problemas como la actual pandemia de la COVID-19".

La exposición del estudio a partir de la encuesta evidenció que la pandemia nos ha demostrado que la sociedad camina gracias a millones de trabajadores y trabajadoras que realizan sus tareas desde puestos de trabajo mal pagados, inseguros y en malas condiciones laborales.

Informe COTS 2021

