

1 de octubre 2025

18ª Comisión interempresas Seguridad y Salud

Este 30 de septiembre se ha llevado a cabo la 18ª reunión de la comisión interempresas de seguridad y salud del CEV con el siguiente orden del día:

1. Lectura y aprobación de actas anteriores (Se firmarán las actas del C.I Nº16 y 17)

CCOO solicita que se adjunte en el acta la documentación aportada por este sindicato y comentamos que no vemos que se hayan tenido en cuenta nuestras aportaciones. También solicitamos que en los informes derivados de las EVR psicosociales se detallen el número de plantilla de las provincias evaluadas.

2. Actualización del cronograma/calendario del proceso ERPS

Nos presentan un nuevo cronograma, y solicitamos un cambio de fechas para que se adelante lo más posible la evaluación de la D Operaciones e I+M ya que es una dirección que nunca ha sido evaluada hasta el momento.

Así mismo, solicitamos que se especifique de forma mas clara los tiempos que componen una EVR psicosociales, talleres, cuestionarios, elaboración de informes,...

CRONOGRAMA DE ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2025/2026																								
Áreas a evaluar	2025												2026											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
D. MARKETING, PLANIFICACIÓN Y PROVISIÓN COMERCIAL																								
D. PRODUCTO, PREVENTA Y PROVISIÓN																								
D. GGCC AAPP ESTE																								
D. DELEGADO CANARIAS																								
D. TERRITORIAL CENTRO																								
D. TERRITORIAL NORTE																								
D. TERRITORIAL SUR																								
D. VENTAS AGE, DEFENSA Y SEGURIDAD																								
D. VENTAS BANCA SEGUROS, OCIO Y TURISMO																								
D. VENTAS, INDUSTRIA, SERVICIOS Y RETAIL																								
D. TERRITORIO ESTE																								
D. DESARROLLO DE SERVICIOS Y SISTEMAS B2C																								
D. POSTVENTA GGCC SECTORES, CENTRO Y CDS																								
D. POSTVENTA GGCC SUR-ESTE-NORTE Y ATENCIÓN TÉCNICA																								
G. TRANSFORMACIÓN, PROCESOS Y SERVICIOS CLIENTE																								
D. ACCESO FIJO, IP Y TRANSPORTE																								
D. ACCESO MÓVIL Y NÚCLEO DE RED																								
D. AUTOMATIZACIÓN Y CRM																								
D. PLANTA EXT. TRANSFORM. E INFRAESTRUCTURAS BÁSICAS																								
D. TV. EQUIPAMIENTO Y CAPACIDADES																								
D. OPERACIONES E I+M																								
D. PROCESOS TRANSVERSALES Y GESTIÓN PATRIMONIAL																								
D. VENTAS Y ATENCIÓN CANALES ASISTIDOS																								
D. MARTETING B2C																								

3. Presentación de MMPP en la D. de Soporte de Red y Servicios

Nos hacen la exposición de la evolución de las medidas adoptadas por la dirección.

De cara a los parámetros para medir la eficacia de la acción propuesta, tanto los medios para verificar si realmente ha sido efectiva la propuesta de mejora como las medidas adoptadas, la mayor parte correos, motiva, y píldoras a **CCOO** no le parece que sean la solución a carga de trabajo o autonomía.

CCOO sugiere que las reuniones sean presenciales e individuales o bien por correo en vez de por focus para fomentar la participación en las entrevistas.

También solicita, para poder hacer una labor de seguimiento y apoyo a la participación, saber el número de personas por provincia que han realizado el cuestionario con respecto al total de la plantilla de esa provincia, ya que los datos de los informes presentan el global de la dirección y la participación, pero no

el número de personas trabajadoras adscritas a esa unidad. RRHH toma nota e intentará proporcionarnos esos datos desglosados por provincia.

CCOO propone que para que haya una mayor participación sería interesante que las convocatorias para las charlas pudieran quedar agendadas en el calendario del TEAMS. RRHH nos contesta que al haber varias convocatorias no se lo habían planteado y que buscarán la fórmula para que se puedan aceptar y quedar grabadas en el calendario.

También solicitamos reuniones mas periódicas en los diferentes CPSS y no tener que esperar a las diferentes reuniones del CISS y que consten en el cronograma, tanto las del CISS como las de los CPSS.

CCOO considera que para que las medidas sean realmente efectivas tiene que haber implicación de otras áreas como RRHH o formación, ya que las medidas que pueden aplicar las distintas direcciones exceden muchas veces de su ámbito, como por ejemplo en la desconexión digital o dotar de más personas al departamento o de necesidades de formación.

CCOO comenta que estos son documentos vivos, que hay que ir viendo si realmente lo que proponen sirve para reconducir los riesgos.

Recordamos a la dirección que no se han tenido en cuenta nuestras aportaciones y que en el caso de que consideren que no son válidas. deben responder y justificar el porqué no se han tenido en cuenta, por lo que desde **CCOO** solicitamos que adjunten al acta nuestras sugerencias y el motivo por el que no se ha tenido en cuenta.

En cuanto a la exposición, muchas medidas son de charlas, reuniones, correos, que aunque en algún caso pueda servir de algo, el sindicato no cree que sea la mejor forma de aliviar la carga de trabajo, al contrario, parece que aumenta esa carga.

En la parte de desconexión digital, no nos vale con recordatorios, la verdadera desconexión es que una trabajadora no exceda nunca su horario laboral (siempre con excepciones contempladas ya en nuestro convenio como disponibilidades o guardias), y que haya herramientas para que no pueda conectarse impidiendo el acceso a los sistemas y ahí entra la transversalidad entre direcciones, implicando por ejemplo a RRHH o a sistemas.

Con respecto a las relaciones y apoyo social en el tema de violencia y acoso creemos insuficiente que se lance un comunicado y desde **CCOO** proponemos que se agende de forma obligatoria a todas las personas trabajadoras de esta dirección los cursos sobre el acoso laboral y los de igualdad que ya están en nuestro catálogo de formación. La dirección nos contesta que en este tema enviará un correo con unas pautas y reforzará los enlaces a la información y valorará lo de los cursos.

Si nos parece correcto para medir la eficiencia de las medidas una encuesta de valoración por parte de la plantilla siempre que sea anónima, pero no el envío de correos que no sirve para medir nada. Tampoco nos parece un parámetro fiable las encuestas que se realizan después de los cursos.

4. Seguimiento de Anexo 4 en la D. de Facturación (ORTI)

La dirección nos expone sus medidas.

Para **CCOO** no son válidos los parámetros para medir la eficacia que se ponen en el documento como la "fecha de comunicación" o "fechas de realización" y ya que no van a reevaluar, el sindicato propone que las encuestas sean anónimas.

Tampoco nos parece una acción el plan de conversaciones, yq que está mas orientado al negocio que a la salud.

La dirección destaca que tienen un canal de teams muy interactivo a través del cual comunican casi todo, incluidas las charlas de protocolo antiviolencia y que sirve como punto de feedback para medir la eficacia

de las medidas. También destaca la formación de liderazgo para mandos y jefes que ha servido mucho para el trato diario con las personas trabajadoras, como tratar con los equipos, como aportar, reconocer el trabajo bien hecho.

Cogen como una buena idea la encuesta para ver si son eficaces las medidas para la desconexión digital e intentarán realizarla así como reforzar de nuevo con recordatorios las medidas.

5. Seguimiento de Anexo 4 en la D. de Experiencia de Cliente y Calidad

La dirección nos expone sus medidas.

Para **CCOO** no es válido como parámetro para medir la eficacia la encuesta de clima y análisis de riesgos. Poner como parámetro la encuesta de clima desvirtúa algo homologado por ministerio de seguridad social y salud en el trabajo y que es oficial para una evaluación de riesgo psicosocial que tiene detrás unas acciones y medidas. Clima es algo interno de la compañía que realmente no mide los problemas psicosociales.

Como parámetro válido está la incorporación de personal en la dirección que ha reducido mucho el ítem de carga de trabajo que salía mal en la evaluación, ya que aunque si estuvo muy perjudicada en el último ERE ahora prácticamente han entrado un 50% mas de personal de lo que había anteriormente

Nos comentan que es una dirección pequeña que tienen reuniones quincenales y que es mas fácil tener un contacto mas directo con la plantilla lo cual incide en la mejora del trabajo.

Las acciones ad hoc habría que ponerlas en el documento.

Echamos a faltar la parte de desconexión digital, y aunque nos comentan que no hay problemas en ese aspecto porque se cumplen los horarios y que por eso no lo mencionaron, pero que pueden añadir un punto relacionado. Aún así comenta que si tienen contempladas disponibilidades para cubrir posibles problemas fuera de horario.

Tienen en cuenta la sugerencia de la encuesta interna para poder valorar la eficacia de las medidas

6. Presentación del Informe de auditoría ISO 45001 TELEFONICA 2025

Ante los datos presentados de la auditoría, el sindicato hará sus valoraciones una vez analizado el documento.

7. Plan Movilidad y Seguridad Vial_Bilbao

Nos presentan el plan, en el que destaca la instalación de duchas como piloto de la sugerencia surgida de las charlas en la presentación de este plan de movilidad.

Se consulta sobre porqué no se ha implantado el carpooling en todas las localidades que tienen plan de movilidad e indican es que no corresponde a salud, que es un piloto y que cuando acabe será servicios generales el que decida dónde u cuando se puede usar este servicio.

Área de Salud y Medioambiente
CCOO Grupo Empresas Telefónica