

SALUT LABORAL

LES NOSTRES ACCIONS EN PREVENCIÓ (2015-2019)

1. **Participar activament en els diferents òrgans de representació a la Corporació:** reunions dels **Comitès, subcomitès**, de les diferents **Comissions** existents (Comissió de Riscos Psicosocials i Comissió Tècnica d'IT que valora els supòsits de l'acord del 24 d'octubre de 2012 relacionats amb les baixes laborals), i als diversos **grups de treball** que la Corporació desenvolupa en l'àmbit de la salut laboral (cal destacar el grup de millora de la prevenció amb la corporació).

2. **Campanyes d'informació/sensibilització:** elaboració de documents i comunicats que donin informació sobre els drets dels treballadors/es en matèria de salut laboral. Entre altres destaquem: com fer front les contingències comunes (baixes laborals que no són accidents de treball), com fer front les contingències per accidents de treball, com actuar front la Mútua o el servei de vigilància de la salut, com actuar front situacions de riscos psicosocials derivats de l'organització del treball.



3. Acció directa cap a col·lectius de treballadors i treballadores:

Intervenció directa en aquells problemes de salut laboral que els i les treballadores ens han comunicat, realitzant el corresponent assessorament, comunicat de risc, denúncia i seguiment.

El *Comunicat de Risc* és l'eina que els delegats/des tenen per informar a l'Oficina de Prevenció de la DiBa que hi ha una situació de risc o deficient per a que la corporació hi posi solució.

Davant la manca d'actuació corporativa, el delegat/da pot anar a la Inspecció de Treball. Els i les delegades de prevenció de CC00 ho hem fet moltes vegades provocant d'aquesta manera que sigui la mateixa Inspecció de Treball qui obligui a la Diputació a prendre les mesures necessàries relacionades amb problemes greus: de riscos psicosocials derivats de mala organització (que actualment constitueix un dels principals problemes de la Corporació), sobrecàrregues de treball (sobretot en l'àmbit assistencial), males condicions ambientals, discriminació per raó de sexe, etc.

4. Denúncies realitzades davant la Inspecció de Treball:

Per canvi de contingència sense un motiu justificat o fins i tot, respecte a actuacions inadequades de la Corporació. Mala gestió en obres que impliquen mobilització de materials amb fibrociment. Males condicions climàtiques. Deficiències evidents en l'organització del servei de prevenció propi. La manca de planificació de mesures preventives

5. Hem donat atenció personalitzada. Recolzant els companys i companyes quan ens han demanat ajuda. Les actuacions més habituals ha estat:

- Sol·licitud per realitzar un canvi de lloc de treball per problemes de salut propi
- A causa de males condicions del lloc de treball (ambientals, confort tèrmic, ergonomia, etc.)
- Per reincidències en baixes laborals
- Per identificar malalties professionals quan es consideraven com accidents.
- Resposta a les consultes via telefònica o per correu electrònic. Principalment en relació a la gestió de les baixes per la SS, disconformitat amb l'actuació de la mútua (altes prematures, tracte, etc.) o qualsevol altre dubte
- Diferents situacions individuals de risc psicosocial



6. Deficiències del servei de prevenció propi (Oficina de Prevenció de Riscos Laborals de la corporació, OPRL)

Al 2016 els delegats de prevenció de CCOO van deixar en evidència davant la Inspecció de Treball les mancances del servei de l'OPRL que va donar lloc a un requeriment per realitzar una auditoria del servei de prevenció propi. L'auditoria es va realitzar al juliol de 2016 va deixar constància de les **greus mancances ja manifestades des de CCOO**. Aquesta auditoria recull 5 desviacions majors (incompliments greus) i 12 menors (incompliments lleus).

Aquests 5 incompliments greus són:

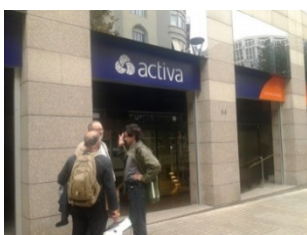
- La integració de l'activitat preventiva no és suficient com tampoc ho són els recursos humans tècnics del SPP (servei de prevenció propi) per tal d'implantar un sistema de gestió de la prevenció eficient a curt termini. Molts tècnics/ques n'han marxat.
- El Pla de prevenció no inclou els objectius en matèria preventiva ni els recursos per aconseguir-los i deixa constància que les dues comissions (la directiva i la tècnica) que figuren al Pla de prevenció amb la finalitat d'integrar efectivament la prevenció no s'havien reunit en els darrers anys.
- Tampoc s'ha elaborat el document contra explosions en aquells llocs on es puguin formar atmosferes explosives (cabina de pintura, etc).

- Pel que fa referència a la Planificació de l'Activitat Preventiva no s'han trobat evidències objectives de l'existència de planificacions derivades de la totalitat de les fonts d'identificació de riscos. També es detecten deficiències formals en les planificacions i en el seguiment de l'aplicació de les mesures preventives.
- D'altra banda, no queda prou garantit que l'adquisició de maquinària i la incorporació o modificació d'instal·lacions o processos contemplin els aspectes de seguretat, salut i confort inherents.

Som conscients que aquestes greus deficiències són degudes a la mala gestió de les responsables directes del servei de prevenció a l'Oficina de Prevenció (OPRL), i no els tècnics/ques que van haver de marxar o els actuals. Creiem necessari un canvi de rumb en la manera de gestionar l'Oficina que permeti abordar la salut laboral des de la perspectiva de compliment de la legislació vigent i no solament en el formalisme documental.

El més greu de tot és que l'Informe de l'Auditoria (juliol de 2016!!!) exigia l'elaboració d'un nou Pla de Prevenció, eina principal per la gestió i planificació de la prevenció, ja que el vigent data del 2009, i encara l'estem esperant. Només ens han comunicat que ho posposen pel següent Mandat –entenen que s'ha d'aprovar pel Ple- però no sabem si a la primera o a la segona meitat d'aquest, ja que fa més de dos anys i mig del requeriment d'Inspecció de prevenció.... Això no podem permetre i fa un any ja vam presentar la pertinent denúncia de la que encara no hem rebut cap notificació.

7. MÚTUA ACTIVA



La nostra intenció és continuar posant en evidència les “pràctiques” que fan les mútues i que des del nostre punt de vista no tenen com objectiu prioritari protegir la salut dels nostres companys i companyes. Tenim davant nostre encara molta feina a fer. Demanem que tothom que senti que no ha rebut un tracte correcte no deixi de presentar la corresponent reclamació. Us ajudem i acompanyem si cal.

Al mandat anterior, l'UGT com a resultat de ser el sindicat majoritari, va monopolitzar l'elecció de delegats de prevenció de riscos laborals:

	2010-2014 Majoria sindical d'UGT	2014-2018 Majoria sindical de CCOO
Nº delegats/des CCOO	2	6
Nº delegats/des UGT	9	5
Nº delegats/des CGT	2	3
Nº delegats/des CTeC	2	1

La normativa permet que el sindicat que ostenta la Presidència de la Junta proposi escollir el nombre de delegats/des d'acord amb la proporcionalitat que es desprèn dels resultats de les eleccions sindicals. Això permet que també el nombre de delegats/des de prevenció a proposta de cada secció sindical respongui al que va escollir el personal a les eleccions.

Aquesta segona opció és la que vam triar CCOO perquè enteníem que és la manera més democràtica i justa d'escollir els nostres representants en matèria de prevenció. Les maneres impositives del passat d'altres sindicats no era el model que volíem i ho hem demostrat amb les decisions que hem pres.