

Plan de Prevención

El pasado 15 de junio la empresa y los representantes de la UGT y la CGT firmaron un acuerdo únicamente para dar cobertura sindical a lo que es una obligación legal que la empresa tiene según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: tener un Plan de Prevención. CCOO no hemos firmado porque consideramos que el despliegue de este Plan de Prevención no establece las expectativas que la propia ley estipula y más teniendo en cuenta que en el artículo 2.2 de la ley dice que “las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible”. **Haciendo una similitud, nadie firmaría un convenio en que el sueldo fuera inferior al Sueldo Mínimo Interprofesional, aunque nos dijeran que poco a poco ya nos irían aumentando. Pues a este plan de prevención le pasa el mismo.**

**CCOO no
hemos firmado**

Como introducción a este Plan de Prevención se define una política de prevención de riesgos laborales del Grupo Banco Sabadell. **Estamos de acuerdo como planteamiento teórico**, pero en su desarrollo no define como piensan ponerlo en práctica y, por lo tanto, queda como un documento totalmente teórico, lejos de las necesidades de actuación que requieren las condiciones actuales de los puestos de trabajo de esta empresa.

**En su desarrollo
no define como
piensan ponerlo
en práctica**

¿De qué propuestas reales carece este plan de prevención para poder desarrollar la política preventiva definida?

**¿Cómo piensa
actuar la
empresa para
mejorar las
condiciones
laborales reales
de la plantilla,
para reducir las
excesivas
cargas de
trabajo?**

- ¿Cómo se piensa llegar a toda la estructura organizativa de la empresa para conseguir que todo el mundo tenga una cultura preventiva?
- ¿Qué actuaciones se piensan hacer para que las decisiones de la empresa que afecten a la plantilla, realmente se contemplen desde una óptica de prevención de riesgos laborales?
- ¿Como llegará a tener una definición estándar de todos los puestos de trabajo para que sean ergonómicamente correctos y no afecten a la salud de los trabajadores?
- ¿Como piensa actuar la empresa para mejorar las condiciones laborales reales de la plantilla, para reducir las excesivas cargas de trabajo?
- ¿Como piensa actuar la empresa para facilitar a toda la plantilla la realización de las revisiones medicas correspondientes?
- ¿Qué actuaciones concretas y reales piensa adoptar la empresa, para que después de evaluar los diversos puestos de trabajo se apliquen verdaderas

medidas correctoras?

- ...

¿Qué credibilidad nos merece la actitud de la empresa, aunque haga una definición teórica de buenas intenciones, si analizamos sus actuaciones desde la aprobación de la ley en 1995?

- **La empresa decide, unilateralmente** y sin informar a nadie, externalizar Medicina del Trabajo y cerrar la Unidad Básica de Salud de Oviedo.
- **La empresa dilata** en el tiempo los resultados y las pertinentes medidas correctoras de la evaluación de riesgos psicosociales que tuvo que hacer por cumplimiento de una resolución de Inspección de Trabajo, y que debería significar una actuación, entre otros aspectos, sobre las cargas de trabajo.
- **La empresa se niega** a la tramitación como accidente de trabajo, de las diversas patologías que sufren sus trabajadores de los casos motivados por estrés.
- Tras la aplicación del programa Proteo en casi toda la organización, **los puestos de trabajo continúan siendo deficitarios ergonómicamente** hablando y no ha habido una actitud clara de mejora, a parte del cambio de pantallas.
- **La empresa se niega** a aceptar como accidente de trabajo sin baja a las personas afectadas por la lipoatrofia semicircular, que a fecha de hoy ya son 21 casos.
- **Continúan las graves carencias** en los planes de emergencia de los edificios singulares.
- ...

La empresa dilata en el tiempo los resultados y las pertinentes medidas correctoras de la evaluación de riesgos psicosociales, que deberían significar una actuación sobre las cargas de trabajo.

Estos son algunos de los aspectos que han tenido un peso específico a la hora de valorar y optar por no firmar este "acuerdo" sobre el Plan de Prevención. **Desde CCOO entendemos que el trabajo es un intercambio comercial: tiempo y esfuerzo a cambio de dinero. La salud no debe formar parte de este intercambio.** Por lo tanto, nosotros no queremos ser partícipes de unas actuaciones que lo único que hacen es enmascarar la prevención y convertirla en una normativa más de las muchas ya existentes en esta empresa. **Quizás nuestros compañeros de la UGT y la CGT nos explicarán por qué ellos sí que han decidido apoyar a la empresa en esta aventura.**

No queremos ser partícipes de unas actuaciones que lo único que hacen es enmascarar la prevención

Sabadell, junio de 2007

Conéctate a nuestra web: People > Secciones Sindicales > COMFIA-CCOO > <http://bs.comfia.net>

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre _____	Ofic.: _____	DNI	
Domicilio _____	C.P.: _____		
Población _____			
Cta. adeudo _____		Fecha / /	
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>			