

MEMORIA ACTUACIONES SALUD LABORAL 2003

El balance de los objetivos alcanzados durante el año 2.003 no se podrían considerar como positivos a nivel general si solo consideramos los temas zanjados. Pero sí que hemos de considerar como muy positivo el trabajo desarrollado y la cantidad de los temas en que hemos intervenido y que a continuación detallaremos los más relevantes.

Como viene siendo tónica general en la actividad sindical que se desarrolla en esta empresa, CCOO ha sido la única fuerza sindical que ha elaborado propuestas en temas relacionados con la prevención, limitándose las demás secciones sindicales a hacer el papel de pura comparsa.

Esta situación, generada básicamente por la actitud dilatoria de la empresa en la resolución de conflictos, la hemos analizado entre los delegados de prevención llegando a la conclusión de que nuestra actividad ha de estar más desligada de las situaciones puntuales generadas por la propia empresa, marcándonos unos objetivos claros que no sean fácilmente desvirtuados.

LA EMPRESA

No cabe duda de que nuestro principal obstáculo es que nos encontramos ante unos dirigentes que, más que ignorar, desprecian los temas relacionados con la prevención, como se demuestra en sus actos y la política seguida a lo largo del pasado año. La prevención la interpretan como un coste económico que legalmente no pueden evitar pero lo intentan abaratar al máximo; siempre actuando al límite de la legalidad y retándonos a denunciar sus actos con la finalidad de dilatarlos.

En este periodo con el fin teórico de conocer y corregir hábitos entre los empleados se han emprendido las siguientes iniciativas empresariales:

- Estudio de “clima laboral” (realizado a finales del 2.002): que incluía una decena de preguntas relativas a salud laboral, de temática genérica y cuestiones como ¿crees que el Banco se preocupa por aplicar medidas preventivas? Dando por hecho que los empleados conocían las condiciones mínimas a que tienen derecho.

El resultado de este estudio, en lo que respecta a “salud y riesgos laborales”, es que el 54% pensaba que el Banco se preocupaba por ellos y hacia todo lo que estaba en su mano, un 21% pensaba que no hacia todo lo que podía y, el 24% pensaba que ni hacia ni quería. Pese al desconocimiento general de este tema entre los empleados, casi la mitad ven negativa la actitud de la empresa, pero por lo visto a esta le da igual.

- Proyecto Qualis: teóricamente destinado a inculcar a la plantilla una “cultura” de calidad de servicio y corrección al trabajo, regulando la respuesta de todos aquellos aspectos organizativos implicados. La realidad nos demuestra que a pesar del coste del proyecto para darle credibilidad, no se destinan los medios necesarios para mejorar los recursos y el resultado es que no es creíble para la plantilla. Este proyecto tendría que tener una relación directa con la política de prevención de riesgos laborales de la empresa, en caso de que existiera, pero lo cierto es que se obvia totalmente.
- Programa de atención telefónica: destinado a cuidar la imagen externa mediante una supuesta o real participación de los empleados con sus experiencias personales.
- Actuaciones destinadas a conseguir certificado de calidad (ISO) con los que poder lucir su imagen externa. Para ello se adiestró a los empleados dándoles las respuestas que deberían dar al auditor caso de presentarse en su oficina.
- En este periodo también han obligado (por mandato legal) a todos los empleados a realizar los cursos o talleres de “blanqueo de dinero” y “Ley Orgánica de Protección de Datos”.

SERVICIO DE PREVENCIÓN

En el segundo semestre de 2002 se dio a conocer el resultado de la auditoria que no superaron pero que una vez mas les ha servido para cumplir con los mínimos legales exigidos a nivel de forma. Sobre las no conformidades y observaciones hicieron un calendario provisional de correcciones que evidentemente se ha incumplido. En dicha auditoria se hacia constar la escasez de técnicos que sufría el S.P., cosa que “solucionaron” eliminando a uno.

Tras nuestra denuncia por esta nueva situación en sus recursos humanos, la Inspección les conminó a justificarla; limitándose a la entrega de un documento donde quedaba en evidencia que habían “mentado” en la composición del antiguo organigrama por haber relacionado personas que realmente no trabajaban para el S.P. A Inspección de Trabajo esta justificación le pareció suficiente y dio el caso por archivado. Ante esta situación, hemos vuelto a denunciar la situación reclamando la insuficiencia de recursos humanos y materiales del Servicio de Prevención.

Que tengamos conocimiento el SP no dispone de un presupuesto económico específico para realizar sus actuaciones sino que su funcionamiento viene marcado en base a los objetivos de Relaciones Laborales, por lo cual se intuye una dependencia directa. Si exceptuamos el Servicio Medico, el Servicio de Prevención prácticamente esta formado por dos personas.

La memoria del año 2002 la entregó en Marzo y los objetivos para el propio 2003 en el mes de junio.

Relacion de algunas de las actuaciones más notorias del S.P. durante este ejercicio han sido:

- Pese a los acontecimientos extraordinarios de los dos últimos años (Euro, Sibis, integración Bco. Herrero, Proyecto Lay-out, reformas integrales de oficinas...), no se tiene constancia, tal y como se puede comprobar en la Memoria anual del S.P., de que hayan desarrollado ningún tipo de proyecto preventivo, ni hayan tenido influencia en las decisiones adoptadas por la Empresa. No ha habido medidas para solucionar problemas imprevistos ni previstos y, las estadísticas y valoraciones del Servicio Medico, camuflan los efectos de esos acontecimientos o simplemente los ignoran.
- En toda la problemática del edificio de Landscape no parecen haber participado para dar un informe o proponer soluciones a los evidentes problemas detectados.
- En el accidente por intoxicación de la oficina 0081 no se presentan hasta las 13 horas pese a estar informados desde primera hora. Una vez en la oficina priorizaron el desarrollo de la faena y no se desalojó hasta después del horario de cierre al público.
- El primer día en que el S.P. tuvo acceso al proyecto Lay-out (reformas oficinas) fue en la presentación a los miembros del CESS, la víspera de la inauguración de la oficina de Vilassar. Este día aprovecharon para ir tomando notas de deficiencias, supuestamente para generar un misterioso informe del que no se supo nada hasta la reunión Empresa-Sindicatos, donde se acordaron las modificaciones a realizar y, donde solo hubo aportaciones de CC.OO. y los empleados de las nuevas oficina.
- En toda la problemática de obras en que se ha visto involucrado el Banco durante los últimos meses del año, el S.P. se ha limitado a hacer de enlace entre el responsable de obra y el RSO, sin haberse implicado en ningún momento, ni tan siquiera en los accidentes o incidentes que se han producido. No consta que hayan visitado ninguna oficina en ese periodo.
- No han visitado ninguna oficina del Banco Herrero, desconociendo la tipología y los riesgos diferenciados que se puedan dar en ellas, por lo que difícilmente pueden desarrollar algún tipo de política preventiva. Se han limitado a pedir colaboración del delegado de Prevención por CCOO en esta zona.

COMITÉ ESTATAL DE SEGURIDAD Y SALUD

Durante el pasado ejercicio se integra Banco Herrero en el CESS.

El balance de la actividad de este comité no podemos considerarlo como positivo ya que analizadas las actas de las reuniones nos damos cuenta que se han debatido las mismas cuestiones, en unos casos sin alcanzar acuerdos y en otras, cuando estos se han producido, han resultado inútiles por incumplimiento de la Empresa o por falta de presión por nuestra parte para conseguir avances.

Deberíamos utilizar al CESS para dejar constancia en las actas de las cuestiones pendientes o no resueltas de forma correcta, propuestas y documentos (fotos, notificaciones...) etc, para las posibles actuaciones legales que debamos ejercer.

Recopilación de temas tratados en los CESS

21-03-03:

Temas	Resumen
Accidente por intoxicación tras una actuación de desinsectación en la oficina 0081.	El S.P. es informado a primera hora. A las 13 hrs. se presenta en la oficina para hacer mediciones y a las 14:15 h. el director autoriza a abandonar la oficina. EL S.P. HACE DEJACION DE FUNCIONES Y LA PRIORIDAD DEL DIRECTOR ES LA OPERATIVA DE LA OFICINA.
Problemática en una oficina con la sustitución de una moqueta.	Ojeda dice que como no es una obra, lo que hacen es recomendar que se haga por la tarde
Se cuestiona la calidad de la nueva empresa de mantenimiento	Roses dice que no ha primado el factor económico en la contratación, sino las posibilidades de cubrir todo el territorio.
Se discrimina entre hombres y mujeres en las estadísticas del Servicio Médico	López Baños dice que solo es un factor estadístico sin mas importancia. SIGUE UTILIZANDO EL MISMO SISTEMA.
No se comunican los accidentes o si lo hacen es con mucha tardanza. Esto pasa desde que el S.P. depende de RR.HH.	Revisaran el circuito y lo solucionaran. SE RECIBEN PERO CON TARDANZA
Dictamen favorable a los sindicatos en la denuncia por ausencia de medico en los SSCC. por vacaciones.	Se han dado las instrucciones para que el titular sea suplido el tiempo que esta ausente por permisos o vacaciones.
Se vuelve a reclamar información del absentismo de 1 ó 2 días.	Soler dice que es muy difícil saberlo si la oficina no lo comunica. Cuando se disponga esa información se dará.
Incremento de atracos	Es un dato lógico en el sector.
No nos han mostrado el nuevo modelo de oficinas, que se prometió.	Roses dice que ellos tampoco lo han visto y que no han participado en el diseño.
Mantenimiento no contesta los correos y Soler lo deriva.
Se entregan fotos de oficinas del Herrero con los puestos duplicados. No se entiende porque no se utilizo el mismo criterio que en Solbank. Se pide evaluación de riesgos psicosociales.
Plan emergencia Landscape	Esta pendiente ocupación total del edificio. Se dará participación a los sindicatos en su elaboración. Lo que sale en la Intranet son artículos de prueba.
Protesta por el abandono de representantes de la empresa durante la reunión.	

19-06-03:

Temas	Resumen
Problemática Bco Herrero: sobrecarga de trabajo, prolongaciones de hasta 12 horas tras la implantación del SIBIS. Falta de armarios para archivar documentación, equipos informáticos de la Caixa sin retirar.	Se reconoce el sobreesfuerzo. Se contrata personal de ETT porque esas plazas las ocuparán los actuales de SSCC. Se están enviando armarios y no se sabe cuando se retiraran los equipos. El Servicio de Prevención no tiene ninguna medida que tomar. Medicina del trabajo dice que el problema es que las plantillas estaban mas ajustadas que en Solbank
Revisiones médicas: pedimos que se cumpla protocolo, se haga seguimiento y se controlen los cuestionarios.	Los cuestionarios son libres y a M.T. no le parece conveniente el control. No contestan a la elaboración de un cuestionario único. Dicen que se adelantara en homologación porque a partir de ahora habrá que pagar las revisiones.
Seguimiento cuando se detecta una enfermedad en la revisión. Peticion de incluir psicología y traumatología en las revisiones.	M.T. dice que deriva al paciente a la SS y después le pierde la pista. No quieren incluir psicología porque no lo admitirían los empleados. De traumatología no contestan.
Seguridad en el tratamiento de datos.	Si hay dudas proponen reunión con el S.P. para mostrar el sistema. Quien no desee ceder sus datos no se le hará la revisión, tampoco a quien no conteste la citación. se pondrá una nota en la Intranet para recordarlo.
Propuesta redacción actas.	A partir de ahora se pondrá el Sindicato y no los nombres.
Se duda si se considera accidente el sucedido en la cafetería de B-30	El S.P. lo estudiara y dará una respuesta.
Comunican que a partir de ahora no se pondrá el nombre en los partes de accidente por la LOPD. Les comunicamos que este dato es necesario para investigar los accidentes.	Consultaran a la DNET sobre la legalidad del mismo.
Particularidades de accidentes en los que se culpa a los protagonistas en lugar de concluir que en uno no había señalización y en el otro la escalera no era adecuada.	S.P. no argumenta pero indica que se han adoptado las medidas.
Atracos: Se pide comunicación lo antes posible.	Se acuerda que se enviaran al Presidente y Secretaria del CESS y a todos los demás sindicatos.
Ausencia medico en la UBS de Oviedo, se recuerda resolución de la Inspección.	S.P. expone que consideran las UBS como una única unidad y caso de que falte una la suple cualquier otra. No suplirán al medico de la UBS de Oviedo cuando este ausente.
Documentación CESS	Se acuerda remitir a la sección Sindical (Pujol).
B30: Manifestamos disconformidad con la solución de poner cortinas mas oscuras. Creemos que la solución es cristales tintados y pantallas planas.	Creen que cortinas mas oscuras solucionarían el problema, además estudian pintar de oscuro los aleros exteriores. No creen que las pantallas planas y vinilo para oscurecer los cristales sea la solución.
Vilassar: manifestamos protesta por no dejar entrar a un Delegado en la presentación. Enviaremos informe con las deficiencias detectadas y no entendemos como no	Justifican la denegación al Delegado en que estaban invitados los miembros del CESS (modificaron el primer criterio Delegados de Prevención por no serlo ni CSA ni CGT, no obstante CSA tampoco tiene representación en el CESS). Se justifican errores como oficina piloto.

se han tenido en cuenta aspectos preventivos en el proyecto Layout.	
---	--

26-09-03:

Temas	Resumen
Acta: se firma con observaciones que dejamos por escrito.	La Secretaria adjunta las dos actas a la definitiva.
Atracos: Interviene Eduard Zamora para hacer una valoración de la situación actual. Se pide la comunicación de los robos (por el sucedido en una oficina de Bco. Herrero Madrid) y porque el robo es un riesgo del trabajo. Por lo que pedimos la comunicación de todos los riesgos laborales.	Estamos dentro de los números del año anterior. Si hay intervención del S.P. se comunicará a los sindicatos, se considere robo ó atraco.
Informe tuberculosis en Castellón	...
Revisiones: Se manifiestan quejas de personal que no ha recibido la citación. En León llevan mas de dos años sin hacerlas.	M.T. en León tendrán prioridad.
No se ha enviado el informe trimestral a todos los Delegados de Prevención.	S.P. no recuerda que se acordase así pero a partir de ahora se enviará.
Proyecto Lay-out.	El S.P. no participa en la elección del mobiliario solo se le pide asesoramiento. Se convoca reunión para el 2-10.
DNET: se piden explicaciones por las intervenciones deficientes en oficinas.	Mantenimiento pide informe por escrito.
Formación a los empleados para el uso de los equipos y un folleto para que puedan configurar la pantalla y adecuar el mobiliario.	S.P. esta preparando una guía para usuarios.
Software Medios de Pago Bco. Herrero: Caracteres poco visibles y no ergonómicos.	S.P. ha comentado a los técnicos que dicen tener problemas pero están en vías de solucionarlo.
Bco. Herrero: soluciones adoptadas.	Mantenimiento dice se han retirado los equipos y dotadas las oficinas de archivadores.
PAP obras: Se piden explicaciones de las actuaciones y se entregan fotografías.	La Empresa manifiesta que el PAP no se puede cumplir y el Bco. no va ha modificar sus actuaciones. Relacionan los procedimientos de contratación y se comprometen a averiguar las responsabilidades. Se acuerda reunión para un nuevo PAP el 9-10.
Accidentes: Proponemos un mapa de zona de accidentabilidad.	M.T. se compromete a realizarlo por zonas y criterio porcentual.
Desinsectacion: Proponemos que tras la actuación acuda un técnico a la oficina para confirmar la seguridad.	No aceptan la propuesta.
Absentismo sin baja medica.	Solo dos partes recibidos.
Suplencias UBS Oviedo: Se les recuerda que no deben interpretar la Ley.	No suplirán al medico por considerar que la UBS de Oviedo no da cobertura a toda la plantilla sino solo a una parte de ella.

17/12/03

Tema	Resumen
Incidencias en obras: Se celebró reunión del PAP	Coordinador nombrado por la empresa dice que

pero aun no se han alcanzado acuerdos.	antes de final de año presentará propuesta a los sindicatos.
Correcciones proyecto Layout: Ya se han ocasionado accidentes por las puertas correderas tal y como avisamos. Y cosas acordadas no se han cumplido.	Dicen que no dio tiempo a efectuar las modificaciones acordadas y que aun no están concluidas las oficinas. No se ha hecho nada diferente a lo acordado en la reunión.
Revisiones médicas: Manifestamos conformidad con el sistema informático no así con las personas autorizadas porque hay dos que no son personal autorizado.	Las personas no sanitarias autorizadas han firmado un doc. Confidencialidad que nos harán seguir. Pedirán a las mutuas entreguen los datos en soporte informático.
Revisiones médicas: Falta personal por convocar.	Quienes no aceptaron el tratamiento de sus datos o firmado la carta no se les cita.
Revisiones médicas: El tratamiento de los datos no sirve para nada porque no ven que se haga medicina preventiva.	Dr. López dice que con el resultado se elaboran los artículos que van colgando en Internet.
Revisiones médicas: En Bco. Herrero las revisiones las hacían en centros concertados y ahora los empleados deberán efectuar decenas de kilómetros para hacérselas.	La legislación Asturiana prohíbe el método utilizado por la Caixa; la Empresa no va a pagar los desplazamientos a las revisiones porque son voluntarias. Se plantearán si utilizar unidades móviles. Las citaciones se harán directamente al empleado vía JSO.
Bco. Herrero: Se entregan fotos sobre las condiciones de los puestos de caja. Faltan impresoras. Piden bajar monitores de las peanas.	No todos están mal. Hay que estudiar las evaluaciones y encontrar la solución. No hay problema en bajar los monitores. No pueden responder sobre cuando resolverán los problemas. El S.P. reconoce no saber como están las oficinas de Bco. Herrero salvo por nuestras aportaciones.
Temas pendientes que aun no nos han contestado:	El aplicativo de medios de Pago Bco. Herrero estará listo a final de año. Tienen casi terminada la guía de usuarios PVD. Soler dice que deben comunicar cuando resuelven algo y no esperar a las reuniones del CESS.
Petición prohibición fumar en 0025: Como sindicato no nos pronunciamos pero nos gustaría siempre se considerasen las peticiones respaldadas por firmas de empleados.	La Empresa resolverá.
Accidentes in itinere: al estudio de la estadística proponemos se estudie la distancia del domicilio al centro de trabajo.	Dr. López dice es difícil pero seguirá trabajando.

NUEVA IMAGEN OFICINAS - PROYECTO LAYOUT

Se trata del proyecto de la nueva imagen que se quiere dotar a las oficinas de nueva creación y a las que se realicen reformas integrales.

Pese a haber pedido participación en el proyecto desde que tuvimos conocimiento de su creación, se mantuvo en absoluto secreto hasta la víspera de la inauguración de la oficina 0020 Vilassar de Mar en que fue presentado a los miembros del CESS y al Servicio de Prevención, después de haber sido mostrado a todos en la revista corporativa, en una nueva demostración de falta de respeto a las representaciones sindicales.

Tras esta visita se hizo un primer informe donde se apuntaban deficiencias que con posterioridad se han encargado de recoger las evaluaciones iniciales de riesgo.



A principios de julio se visitan las oficinas de Vilassar i de Palafrugell generando un informe exhaustivo de las deficiencias detectadas en ambas oficinas el cual se hace llegar al Sr. Alcalde, comunicandole nuestra inquietud de que no se tendrian que iniciar las reformas en oficinas hasta que no estuvieran resultas todas las deficiencias detectadas en las oficinas piloto.

Este tema no es tratado hasta la reunión del CESS del mes de septiembre y se acuerda realizar una reunión específica para el 2 de Octubre:

- Los únicos sindicatos que acudieron fueron CC.OO. y UGT, aunque la representación de UGT no llevaba ninguna propuesta y ni tan siquiera conocía el motivo de la convocatoria.
- Se discutieron las observaciones y propuestas que habíamos remitido a la Empresa, las recogidas en las evaluaciones de riesgo de ECA en las dos oficinas piloto, las observaciones de los empleados de ellas y las observaciones realizadas por el S.P.
- De esta reunión salieron algunos acuerdos que quedaron reflejados en un acta realizada por la representación empresarial y algunos desacuerdos que pese a su negativa a realizar modificaciones, o bien han sido identificados como riesgos por parte de ECA o no eran tan intocables como argumentaban. De estos cabría destacar:
 - Nuestra queja por la abertura de las puertas de los servicios de Vilassar, hacia fuera invadiendo vía de paso. El argumento utilizado es que obligaba la legislación, y en cambio en las sucesivas reformas las puertas abren hacia dentro o hacia fuera indistintamente.
 - Las puertas correderas de los armarios se solapan con riesgo de atrapamiento de dedos. Nos comunicaron que habían diseñado una solución para que no se solapasen pero nos encontramos con puertas

que lo hacen y otras que no. Entretanto estas ya han ocasionado un accidente.

- Batientes de las puertas de los despachos que son intocables, han sido identificados como riesgos por ECA.
- Disposición de las CPU en el lado contrario del ala y en el costado de esta en los puestos de caja. En algunas oficinas no se cumple, colocándose aleatoriamente.
- Tirador de encaste lateral de los cajones. En algunas se han mantenido los de tirador superior.
- Disposición de iluminación inadecuada según nuestro criterio, que pese a no ser aceptado da grandes diferencias y deficiencias en los puestos de trabajo.
- Cortinas inadecuadas. También era un tema intocable pero sin embargo no las están colocando en según que ventanales de las nuevas oficinas.

REFORMAS EN OFICINAS

A partir de primeros de Agosto 2003 se nos informa del comienzo una serie de obras de reforma integral en oficinas:

- Se envían a las diferentes oficinas afectadas, comunicados informativos de inicio de reforma.
- Se efectúan visitas informativas en la mayoría de oficinas afectadas los primeros días de las obras, encontrándonos con que en algunos casos no habían dado comienzo en la fecha prevista.
- Se publican varias hojas informativas denunciando estas situaciones de reformas de oficinas.
- A primeros de Septiembre se realizan visitas a oficinas como muestreo para comprobar su evolución. Nos encontramos con los locales compartimentados y con puntuales incidencias que se comunican a los responsables de las obras. Los apoderados manifiestan su inquietud porque se les había comunicado que a partir del 15-9 ya no dispondrían de vigilantes por las tardes y deberían ir ellos a cerrar la oficina (en ocasiones las obras concluían mas allá de las diez de la noche).
- A mediados de Septiembre volvemos a efectuar nueva ronda de visitas, en concreto en Molins, Sant Boi y Esplugues, y nos encontramos con la siguiente situación:
 - Se realizan toda clase de obras de reforma durante la jornada laboral.
 - Las compartimentaciones han desaparecido casi por completo y donde están, no alcanzan a cubrir hasta el techo.

- Los materiales se almacenan en cualquier parte (patio de operaciones, back office, etc.)
- Pese a que se refuerza la limpieza el polvo se acumula sobre equipos, empleados y en el aire que se respira (no podemos confirmar que se sustituyesen los filtros, aunque sospechamos que no se hacia), ya que los trabajos se continúan de 8 a 15h.
- Los lavabos que quedan operativos carecen de techo, son comunes para todo/as (incluidos operarios) y en algunos casos no pueden ni cerrarse. Durante algunos días quedan inoperantes por lo que los empleados deben ir a utilizar los de los comercios cercanos.
- Los techos están abiertos y de ellos cuelgan amasijos de cables que en ocasiones alcanzan el nivel de las cabezas de clientes y empleados.
- Las placas de mármol del nuevo suelo se cortan en el interior de las oficinas y las líneas de acabado (superpuestas al antiguo) quedan sin protección con evidente riesgo de caída por tropezones.
- Se produce un incidente en la oficina 0045 Esplugues por caída de una tirada del circuito de aire acondicionado, que no alcanza a nadie.
- Se produce un accidente (sin comunicar) en la oficina 0023 Molins al tropezar la R.A. con una de las placas del suelo y estar a punto de caer por las escaleras del sótano, golpeándose en una mano. En esta misma oficina una empleada faltó dos días por sufrir una irritación en la piel debido al polvo.
- Innumerables incidencias por caídas de línea y tensión eléctrica. También los cajeros sufrían cortes en el servicio (les obligaban a comunicar las incidencias por conducto habitual).
- Las cámaras de video quedaban fuera de servicio y las puertas debían estar abiertas para poder renovar el aire.
- Al realizarse la parte mas agresiva de las obras durante los meses de Agosto y Setiembre (con la particularidad del calor extraordinario de este año), los empleados estuvieron sometidos a temperaturas excesivas y respirar el aire viciado al faltar las maquinas de aire acondicionado por ser sustituidas.
- El 23/9 realizamos visita junto con Jordi Brossa, Director de obras, a la oficina de Molins de Rei. La situación le parece normal y a su juicio no ve motivos para tanto revuelo; lo que mas le preocupa es el aspecto de los cables pelados por la sensación, no causa de inseguridad, ya que no están conectados a la corriente. Los mismos empleados de la oficina manifiestan su malestar al Sr. Brossa.
- En el CESS del 26-9 se expone esta situación y se aportan fotografías. La empresa dice que se esta actuando correctamente y que se habían propuesto acabar las obras en un plazo determinado, no importándoles si nuestra intención era denunciar.
En todo caso reconocen situaciones puntuales que habría que corregir, haciendo incidencia en la responsabilidad de los responsables de obra.
A la vista de esta actitud nos planteamos efectuar algún tipo de acción para exteriorizar nuestras quejas; dejando la decisión para después de la reunión 9/10 con la Empresa, según sus resultados.

- A raíz de esta situación enviamos un informe del estado de las oficinas al Sr. Alcalde en el cual le adjuntabamos fotografías de las mismas. Planteándole que de forma inmediata cesaran las obras en horario de oficina.



- El 9-10 se celebra reunión con la Empresa para tratar el tema de las reformas, asisten: J. Brossa (Dir. Obras), J. Ojeda (Dir. Mantenimiento), R. Lázaro (Coordinador delegado por X. Rosés), A. Huguet y Francina Bernard. (Responsables de Obras), dos Delegados de CC.OO. y un representante de cada uno de los otros sindicatos. Se analiza la problemática existente, distinguiendo los siguientes puntos:
 - “Algo” en la actitud de la Empresa parece haber cambiado y empiezan a señalar culpables, en concreto en la figura de uno de los Responsables de Obra, nosotros entendemos que el único culpable es la empresa.
 - Nos muestran correos que han dirigido a las oficinas de su competencia y a los responsables de las empresas externas, prohibiendo todo tipo de obras en horario de oficina; y recordándole a los R.S.O. que no deben permitirlo.
 - Los responsables de obras exponen el sistema de contratación y seguimiento que se tiene con las empresas externas.
 - Los representantes de los departamentos implicados manifiestan que la opinión del Director de Relaciones Laborales en el CESS, no es el criterio actual de la Empresa que no aprueba el realizar las obras de cualquier manera para acabar antes.
 - Se acuerda en primera instancia que a las presentaciones de las obras asistirán los Delegados de Prevención que lo deseen (asistimos a la del día siguiente en Vic). Por otro lado cada una de las partes presentará una propuesta de un Plan de Acción Preventivo, que la Empresa refundirá, celebrándose una reunión en un plazo máximo de quince días para intentarlo consensuar.

- Enviamos escrito a los RSO pidiéndoles que nos manifiesten sus sensaciones, quejas y sugerencias. La mayoría (lo manifiestan también verbalmente) se queja de sentirse desamparados por parte de la Empresa y faltos de preparación.
- Desde CCOO confeccionamos una propuesta de PAP que se envía a la empresa a finales de octubre y una vez más somos la única representación sindical que realiza una propuesta.
- La empresa realiza una fusión de las propuestas que resulto ser peor que el original que se trataba de sustituir. Prácticamente se limitaba a legalizar las intervenciones en horario de oficina de los operarios de la obra y a desligar otros elementos de control.
- Se manifestó nuestra indignación por el proyecto, sufriendo una modificación de acercamiento que implicaba a los departamentos que de una u otra forma intervenían; pero que no se ha llegado a escribir.
- Mas de cuatro meses después de la primera reunión y pese a algunos encuentros puntuales para intentar darle forma, seguimos sin haber acordado el PAP.
- Se realizan nuevas visitas con el fin de conocer los posibles efectos sobre las obras tras las pertinentes reuniones. La apariencia es de menor actividad, los materiales están mas o menos recogidos y se sigue trabajando en horario de banca, si bien se hace con mas discreción y en algunos casos en zonas o trabajos menores. Los empleados afectados están resignados a cualquier acontecimiento y lo único que desean es que acaben cuanto antes, después de haber estado sometidos durante tres meses a lo que los sindicatos llamamos riesgos y la empresa molestias.
- En la actualidad aunque están previstas, no han comenzado nuevas obras de reforma integral. De la primera fase quedan en marcha la 0056 Vic O.P., 0365 Igualada y 0057 Vía Laietana. En las dos primeras la situación parece estar bastante controlada. En la oficina 0057 Vía Laietana la situación ha sido tan problemática como en las oficinas previas a la reunión con la Empresa; las obras se realizaron en jornada laboral, produciéndose además graves deficiencias de personal que ya venia castigado por la situación anómala de la oficina durante el verano, lo que motivó bajas y peticiones de traslado. El RSO sufrió un accidente durante el transcurso de la obra.

CENTRO CORPORATIVO LANDSCAPE



cuenta.

La participación sindical que se nos permitió por parte de la empresa fue la de mostrarnos las alternativas de mobiliario que se estaban planteando y una visita previa a la ocupación del edificio sobre el que dimos nuestra opinión que evidentemente no fue tenida en

Nuestros temores de que se produjeran situaciones críticas por la orientación del edificio y el tipo de fachada (acristalada) si no se actuaba correctamente, se confirmaron planteándose un grave problema de exceso de iluminación, con los consiguientes reflejos en pantallas y difícil regularización de temperatura; que se unieron a la crispación por el traslado de plantilla desde los servicios centrales de Sabadell con la acostumbrada falta de colaboración empresarial.

Coincidiendo con los primeros traslados, se realizó una visita intensiva para recoger las opiniones de todos los empleados y con la cual se materializó un informe detallado de todos los problemas existentes en el edificio. Este informe se entregó a la empresa con fecha 17 de mayo y no obtuvimos respuesta por escrito hasta el 16 de septiembre.



Dada la dificultad de trabajar con equipos informáticos, motivó que la empresa se plantease soluciones que supusiesen el menor coste posible y como primera solución pensaron en sustituir las cortinas de las ventanas por otras más oscuras.

En el mes de junio nos convocaron a los miembros del CESS para mostrarnos la solución adoptada que consistía en la sustitución de las cortinas por otras similares más tupidas y oscuras. A raíz de la propuesta de la empresa emitimos un informe en el que les comunicamos que no era la opción más adecuada y a la vez les planteábamos nuestra propuesta consistente en:

- La dotación de monitores de pantalla plana en todos los puestos de trabajo, debido a la casi nula incidencia de los reflejos en este tipo de pantalla, además de otros beneficios como son la nitidez de los caracteres y la movilidad.
- La colocación de un filtro solar en todos los cristales exteriores, que atenúe la intensidad de la luz hasta los niveles correctos.

Con posterioridad, la propuesta que la empresa presentaba fué desechada por ellos mismos, basándose en los mismos argumentos que les dimos para hacer nuestra valoración negativa y que los representantes de la empresa no quisieron aceptar.

Posteriormente se colocaron láminas de vinilo en los cristales (solo en la parte inferior) por la parte interior del cristal, lo que motivó que al absorber el calor del sol aumentase la temperatura de forma importante y estallasen alguno de los cristales; por lo que se han visto obligados a colocarlos en la parte exterior.

Mientras, son cada vez más la quejas por parte de los empleados afectados, enviando cartas y correos electrónicos pidiendo la solución del problema.

Paralelamente, desde CCOO iniciamos una campaña de recogida de firmas entre los empleados afectados que entregamos al Sr. Alcalde el 20 de octubre. Recibiendo para toda respuesta el silencio.

Continuamos insistiendo en hojas informativas y en la confección de un cartel reivindicativo para intentar que la empresa cambie de posición.



Finalmente la empresa, de forma verbal, nos comunica que no piensa hacer nada más al respecto y que estan a la expectativa del resultado de las evaluaciones de riesgos que se realizan durante la primera quincena del mes de diciembre.

Finalmente, despues de varias reclamaciones a primeros de marzo nos hacen entrega de los resultados de las evaluaciones de riesgos. Queda evidenciado cuales son los riesgos que hay en el edificio Landscape, los mismos que nosotros hace casi un año que estamos denunciando. Además queda reflejado que en mas del 53% de los lugares de trabajo de este edificio existen problemas de luminosidad excesiva, llegando incluso a tener en algun lugar de trabajo 2.240 lux.

Insistimos otra vez a la empresa reclamando cuales serán las medidas correctoras que piensan aplicar y para cuando lo tienen previsto, y ante la no respuesta por parte de la empresa decidimos llevar el caso a la Inspección de Trabajo.

De todo esto cabe destacar la actuación del Servicio de Prevención que en lugar de comprometerse con una solución que garantizase la salud de los empleados ha ido trampeando con la empresa según los criterios de la misma.

DENUNCIAS A INPECCION DE TRABAJO

En este apartado vamos a indicar los temas que han sido denunciados ante la Inspección de Trabajo, y que de una manera u otra han afectado al trabajo desarrollado dentro del año 2003. Ya sea porque la citación efectiva se ha desarrollado dentro del 2003 o bien porque el tema denunciado haya acaecido dentro del mismo año.

Estas denuncias son el resultado de la negativa total y absoluta de esta empresa a aplicar de forma clara una política preventiva destinada a la mejora de las condiciones de trabajo.

Denuncias interpuestas:

- **23 de agosto del 2002:** Incumplimiento de los acuerdos pactados con la representación sindical y del reglamento de los Servicios de Prevención, en relación a la no sustitución del médico titular de Servicio Médico del Centro Corporativo 901 durante el mes de agosto por su disfrute de las vacaciones pertinentes. El 28 de noviembre de 2002 tuvimos la comparecencia ante la Inspección de Trabajo, la cual resolvió favorablemente a nuestra denuncia argumentando que en todos los casos de ausencia justificada (vacaciones, permisos, bajas por enfermedad, etc) los servicios han de quedar cubiertos.
- **01 de octubre de 2002:** Incumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales en relación a la falta de medios humanos del Servicio de Prevención. Inspección de Trabajo insta a la empresa que en el plazo de tres meses tiene que realizar una Auditoría sobre la idoneidad organizativa del modelo actual del Servicio de Prevención. Transcurridos estos tres meses, la empresa presenta un documento de "Análisis de la estructura organizativa del Servicio de Prevención" y no una Auditoría como Inspección había requerido. Al efectuar este documento, la empresa entra en contradicción con lo que había ido diciendo hasta la fecha. Comunicado este hecho a Inspección de Trabajo, nos comunican que tenemos que volver a realizar una denuncia exponiendo los motivos de los cuales discrepamos. Y en fecha 9 de febrero de 2004 volvemos a presentar una denuncia ante Inspección de Trabajo en que de forma documentada vamos desmontando punto por punto el documento presentado por la empresa. Hasta la fecha de hoy Inspección aun no nos ha citado.

- **11 de noviembre de 2002:** Incumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales en relación de la condiciones de la oficina de Montcada i Reixac, en temas de luminosidad, ventilación, instalaciones electricas, ergonomia de los puestos de trabajo y estado en general de la oficina. Con fecha 28 de enero de 2003 tuvimos la comparencia ante la Inspección de Trabajo y el inspector insto a la empresa que en el plazo de cuatro meses tenian que hacer las reformas oportunas a la oficina. Transcurrido este periodo, nos ponemos en contacto con Inspección de Trabajo comunicando que las condiciones de la oficina continuan siendo las mismas, Inspección de Trabajo se ponen en contacto con la empresa para recordarle el plazo para hacer las reformas. La empresa aduce a un problema de licencia municipal de obras y a que aun no ha decidido la propia empresa sobre la nueva imagen de las oficinas, y no es hasta el mes de septiembre que no empiezan las obras de reforma. Actualmente la oficina esta reformada y el tema por parte de Inspección de Trabajo quedo archivado.
- **14 de noviembre de 2002:** Incumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales en relación al plan de emergencia y evacuación, señalización, salidas, luces y puertas de emergencia, información a los empleados del edificio de los Juzgados que había 5 plantas ocupadas por el Banco de Sabadell. Inspección de Trabajo se puso en contacto con nosotros el día 11 de julio de 2003 para proceder a la visita pertinente al centro de trabajo, pero resultado que ya no tenia sentido pues Banco de Sabadell ya estaba realizando el traslado de los empleados que trabajaban alli ya que desde el mes de abril ya estaba en marcha el centro corporativo de Landscape. A tenor de estas circunstancias Inspección opto por dar por cerrado el expediente.
- **14 de noviembre de 2002:** Incumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales en relación al resultado de la Auditoria del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Banco Sabadell, realizada por Price Waterhouse Coopers Risk Audit S.L. En concreto en las conclusiones generales se dejaba claro que esta auditoria no estaba superada satisfactoriamente. El 26 de mayo de 2003 al no haber tenido noticia alguna de Inspección de Trabajo sobre esta denuncia, presentamos una petición de vista del expediente. El dia 18 de junio de 2003 nos mandan un escrito denegandonos esta vista aduciendo que aún no figuran como terminados. En fecha 9 de febrero de 2004, estando aun pendientes de la situación de este expediente volvemos a pedir una vista del expediente, teniendo respuesta por escrito de fecha de 10 de febrero de 2004 (justo el día después) citandonos para el dia 23 de febrero para proceder a dicha vista. El día 23 de febrero al presentarnos en Inspección nos encontramos con la sorpresa de que este expediente se ha extraviado y resulta ser que aún no se ha hecho ningún tipo de actuación. En consecuencia con fecha 1 de marzo de 2004 volvemos a presentar escrito a Inspección de Trabajo notificando la situación y solicitando que se proceda a actuar tal y como planteabamos en nuestra denuncia inicial.
- **29 de julio de 2003:** Incumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales en relación al estado en que se encuentra la oficina de

Valencia Ag. Zenete en cuanto a ergonomía y puestos de trabajo, iluminación, ventilación y aplicación de las medidas correctoras producto de la evaluación de riesgos realizada. El 3 de diciembre de 2003 Inspección de Trabajo visitó el centro y como resultado de esta visita el 10 de febrero de 2004 dictaminó que daba el plazo de 1 mes para solucionar los temas relativos a la iluminación, ventilación y los puestos de trabajo básicamente el de caja. En el día de hoy la empresa ha empezado dicha remodelación y a finales de marzo realizaremos la visita a la oficina para poder testimoniar si se ha cumplido la resolución de Inspección de Trabajo.

- **09 de febrero de 2004:** Incumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales por la no existencia de un protocolo de actuación preventivo que garantice la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (personas que están en tratamientos psiquiátricos, personas con discapacidad de oído, de vista, de movilidad y otras patologías diversas).
- **09 de febrero de 2004:** Incumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales por no haber realizado la pertinente revisión médica a un grupo de personas que en su día se negaron a facilitar sus datos médicos.
- **09 de febrero de 2004:** Incumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales por la no existencia de un protocolo de medidas especiales para la prevención de las cargas de trabajo (posiciones forzadas, tiempo excesivo en posición de pie o sentada, traslado de moneda, etc.) en el caso de mujeres embarazadas.

RELACIÓN DE ALGUNAS INTERVENCIONES SOBRE TEMAS PUNTUALES:

Sería excesivamente extensivo relacionar aquí todas las actuaciones que de alguna manera u otra se han realizado en temas relacionados con Salud Laboral. Solo vamos a relacionar algunos como muestreo para información general y como ejemplo de formas de actuación. Ante todo debemos considerar y a la vez agradecer que estas actuaciones mayoritariamente son fruto del resultado de las visitas realizadas por todos los delegados de la Sección Sindical y que en un primer momento detectaron alguna disfunción en la oficina y se comunicaron a los delegados de prevención para que estos actúen.

- **Oficina 21 Sant Feliu de Codines** Justo al lado de esta oficina hacia unos 3 meses que empezaron a derribar un edificio propiedad del Ayuntamiento que estaba construido encima de una base de piedra. Después de derribarlo iniciaron un periodo de voladuras para poder situar los cimientos en la propia piedra. Esto provocó que se produjeran en la oficina grietas por donde entraba agua los días de lluvia. La oficina después de llamar al Servicio de Prevención, Mantenimiento, etc, se sentían desatendidos.
Acción Sindical : realizamos una visita a la oficina para determinar el estado en que se encontraba y emitimos un informe que lo dirigimos a Dirección de Obras.

Nos comunicaron que las voladuras ya habían cesado y que no se realizaría nada más hasta que la oficina se trasladara, ya que el edificio en que esta también ha de ser derruido. Volvimos a visitar la oficina el mismo día que hicieron el traslado al local provisional para saber si las condiciones eran las óptimas y pudimos comprobar que así era.

Estado actual: Actualmente están ubicados en un local de forma temporal hasta dentro de unos 15 o 20 meses que se les trasladara a la oficina nueva.

- **Oficina 25 Barcelona O.P.**



Los delegados
CC.OO. en
Barcelona OP
informan que
están
instalando
puestos de



de
nos
se

trabajo en la planta sótano, según han averiguado para habilitar allí la Oficina de Empresas. Se extrañan por el misterio que parece rodear la instalación ya que todos los responsables a los que se han dirigido dicen desconocerlo. Igualmente nos avisan de los cambios efectuados en la primera planta.

Se efectuaron modificaciones en los puestos de trabajo, incrementándolos y disponiendo algunos de ellos en los mismos pasillos, a gran distancia de los archivos que deben utilizar habitualmente para su función (especialistas de riesgos).

En uno de los pasillos interiores se colocaron archivadores a uno y otro lado, solapándose las cajoneras una frente a otras, e impidiendo el paso. Uno de los armarios archivadores fue colocado en la puerta de salida exterior de emergencia, bloqueando la misma y siendo retirado tras las numerosas protestas de los delegados de CC.OO.

Dos puestos de trabajo están ocupados en su espacio por extintores y mangueras (uno de ellos incluso esta junto a la puerta del ascensor de caja. Las salidas de emergencia han quedado reducidas a apenas 50 cms. Por las dos líneas de archivadores que se colocaron.

En la estancia había un despacho que fue eliminado y que disponía de salida autónoma de aire acondicionado la cual ha quedado sobre uno de los puestos de trabajo, obligando a la empleada que lo usa a vestir complementos invernales para combatir el frío que cae sobre ella.

Acción Sindical: Nos enteramos por los delegados de la oficina que se estaban realizando las reformas. Nos ponemos en contacto con el Servicio de Prevención y

nos dicen que desconocen que se tengan que hacer reformas en dicha oficina. Les enviamos informe con inclusion de fotografías quedando a la espera de que actuen para modificar la situación. Posteriormente se visita la oficina un par de veces más. Un mes más tarde recibimos la comunicación referente a la reforma.

Situación actual: El espacio presenta hacinamiento, con el agravante que se colocaron mas puestos de trabajo que empleados. Los puestos con “dotación de emergencia” no están ocupados. El puesto bajo la salida autónoma de aire acondicionado no esta ocupado. Se realizó una evaluación de riesgos y se tienen que aplicar medidas correctoras.

- **Oficina 110 Barcelona Ag. Hostafrancs:** Oficina con un mal olor general e indicios de que habían ratas, existiendo aberturas en el falso techo.

Acción Sindical: Se visita la oficina y se envía un correo electrónico a Mantenimiento y al Servicio de Prevención, adjuntándoles fotografías donde se muestran aberturas en el falso techo del archivo.

Situación actual: En un principio se notó una gran mejora en relación al mal olor, que sigue afectando a toda la oficina. El director ha debido abandonar su despacho por el mal olor.

- **Oficina 124 Palma de Mallorca O.P.:** Oficina situada en un edificio catalogado de unos 200 años de antigüedad. Después de un período de lluvias se desprendió un balcon en horas de oficina, no cuasó ningún daño pero necesito de la intervención de los bomberos y la policia municipal para acordonar la zona por seguridad.

Acción Sindical: Inmediatamente después de producirse el hecho, tenemos conocimiento de él a través de un delegado sindical de la zona y enviamos un correo electrónico a la Dirección de Obras y a Relaciones Laborales, indicando el hecho y reclamando una actuación inmediata ya que existe cierta preocupación entre la plantilla. El mismo día recibimos un informe de parte de Dirección de Obras, comunicándonos las actuaciones hechas de inmediato y las que se realizaran en los próximos días, este informe lo hacemos seguir al delegado para que lo haga extensivo a la plantilla para su propia tranquilidad.

Situación actual: De forma inmediata se soluciona el problema del balcon, se realiza un estudio del estado del resto del edificio y se refuerzan los otros balcones. Actualmente esta oficina esta pendiente de que se haga una reforma integral.

- **Oficina 165 Castellón:** Oficina con problemas de ventilación, temperatura excesiva, mala ubicación de los lugares de caja, iluminación y servicios de la oficina.

Acción sindical: Se realiza un informe de la situación de la oficina dirigido a Relaciones Laborales. Posteriormente se recogieron firmas de todas las personas que trabajan en la oficina y se presentó a la dirección del Banco en Sabadell.

Situación actual: La empresa ha reconocido que la oficina necesita un reforma a fondo. Han empezado el proyecto de reforma y se prevé que antes de finalizar este primer trimestre de 2004 empiece la reforma.

- **Oficina 285 Madrid Ag. Fuente del Berro:** Oficina en un estado estructural deficiente (servicios, archivo, etc).
Acción sindical: Se hace una comunicación a la empresa para que nos informe para cuando tienen previsto reformarla.
Situación actual: A fecha de hoy la empresa aun no nos ha dado respuesta alguna. Se plantea una posible denuncia.
- **Oficina 397 Barcelona ag. Tarragona:** En esta oficina estaban sufriendo las consecuencias de las obras que se estaban realizando en el edificio donde esta ubicada la oficina. Se realizaban obras en el piso de encima de la oficina, por los efectos era evidente que estaban arrancando el suelo con alguna especie de martillo neumático con los consiguientes problemas.
Acción Sindical: Se envía un correo electrónico a la Dirección Relaciones Laborales y al Servicio de Prevención comunicando las incidencias, mas las anomalías de las CPU que son planas y se encuentran a ras de suelo, obligando a las empleadas a introducirse bajo la mesa para la manipulación de disquetes (transacción TAR), no pudiendo colocarse en el lugar correcto por no llegar el cableado. Posteriormente se hizo seguimiento con algunas visitas mas a la oficina y telefónicamente con la RSO.
Situación actual: Las empleadas han debido soportar las consecuencias de la obra, moderándose según la fase de la misma. El Servicio de Prevención solo intervino ante nuestra queja aconsejando resignación ya que la obra no dependía del Banco. Se han reubicado los equipos informáticos.
- **Oficina 410 Barcelona Ag. Sancho D'Avila:** La intervención vino motivada porque la RSO, que es afiliada, envió un correo electrónico al despacho de CCOO comunicando la situación que diariamente tenía que sufrir. Posteriormente, y mientras se hacían gestiones con la empresa, envió un correo electrónico a la empresa pidiendo ayuda, en un tema en que se sentía desamparada por el banco y agredida por los empleados de la funeraria.

Exceso de ruido producido por la maquinaria del aire acondicionado sobre el techo de la oficina. Fugas de agua del mismo aparato. El puesto de trabajo esta "equipado" con dos equipos informáticos completos. En el patio de operaciones hay una bombona de algún tipo de gas que dejaron ahí unos trabajadores de la funeraria y nadie se ha preocupado de retirar. Toda esta situación de desprecio por parte de Servicios funerarios y de desamparo por el Banco, produce un estado de ansiedad y estrés en la responsable de la oficina.

Acción Sindical: En un primer momento se habla de forma inmediata via telefonica con la RA de la oficina, se visita la oficina y se realiza un informe de la oficina indicando cuales son los temas que han de modificarse.

Situación actual: Se retira la bombona del patio de operaciones, Servicios funerarios se compromete a cambiar el aire acondicionado y se inician los pasos necesarios para unificar en un único equipo informatico las dos plataformas.

- **Oficina 585 Valencia Ag. Zenete:** Oficina procedente del Natwest (Solbank), con las características típicas de mostrador alto. Además se encuentra en un estado lamentable de mobiliario, aire condicionado y luminosidad.

Acción Sindical: Se hace un informe del estado de la oficina, pidiendo a la empresa que nos diga fecha de reforma. Al no tener una respuesta de la empresa optamos por denunciarla ante Inspección de Trabajo.

Situación actual: Inspección de trabajo nos dio la razón y comunica a la empresa para que en el plazo de 1 mes arreglaran los problemas básicos. Hasta la fecha la empresa ha empezado a modificar alguna cosa. Se practica seguimiento de la oficina.

- **Oficina 662 Valencia Ag. Mestalla:** Oficina procedente de Natwest (Solbank), con las características típicas de oficina antiergonomico. Mostrador muy alto, el cajero tenia que trabajar de pie, además esta oficina tiene unas características peculiares (muy estrecha y justa).

Acción Sindical: Se hace un informe de la situación de la oficina y con la petición expresa de que se haga una reforma integral. Posterior seguimiento.

Situación actual: Se ha realizado una primera "chapuza" para arreglar lo mas imprescindible (sitio de caja, pantalla plana, etc) y la empresa se compromete a hacer la reforma integral a finales de año.

Esta ha sido una breve relación de las oficinas en que hemos intervenido. Hay muchas más que no relacionamos pues el fondo de la cuestión siempre es el mismo. Problemas de falta de mantenimiento de las oficinas. La forma de actuar des de CCOO es visitar la oficina, emitir informe, comunicar a la empresa y si es necesario denunciar a Inspección de Trabajo.

OTRAS DEFICIENCIAS QUE SE HA INTERVENIDO A NIVEL GENERAL

- Colocación de equipos informáticos de forma anómala:
 - Pantallas planas colocadas en oficinas sin configurar ni explicar a los usuarios la forma de hacerlo:
 - CPU Horizontales colocadas directamente en el suelo por no alcanzar el cable hasta su habitáculo sobre la cajonera.
 - Pantallas planas que pusieron para sustituir los monitores encastados en el mostrador, colocadas dentro del agujero ocupado por aquellos, que además resultan inamovibles porque acostumbran a hacer manojos de cables sujetos con bridas:
 - Sustitución de elementos informáticos averiados por otros en mal estado, que ellos achacan a la racanería del banco empeñado en reparar y seguir utilizándolos pese a estar ya amortizados.
- Espacio de trabajo insuficiente y mal organizado por mobiliario no adecuado para el trabajo con equipos informáticos:
 - Demasiados elementos sobre el plano de la mesa
 - Monitor, teclado e impresora mal ubicados.

- Falta de cajoneras adecuadas para la labor que se realiza (en los puestos de caja prácticamente no existen por estar adaptada como submostrador).
 - Imposibilidad de colocar correctamente el monitor en los puestos de caja que no están dotados de pantalla plana.
 - En los puestos de caja los equipos de trabajo están situados cada uno en un plano distinto, obligando a adoptar malas posturas y efectuar giros continuamente.
 - Sillas averiadas:
-
- Problemas de ventilación / temperatura
 - En la mayoría de oficinas el equipo de aire acondicionado es con el que se dotó la oficina en su inauguración.
 - Los filtros no se cambian con la periodicidad adecuada y aun así lo habitual es que los operarios los sacudan para quitarles el polvo y los vuelvan a colocar.
 - En las evaluaciones higiénicas que ordena el Servicio de Prevención si dan positivas, se determina otra para el año siguiente para confirmar los problemas detectados, pero sin hacer ninguna medida correctora.
 - El mal funcionamiento de estos aparatos hace que se agraven más aun los enfrentamientos por el tabaco en oficinas, ya que los sistemas de extracción y renovación del aire no cumplen su función.
 - Las tomas de aire exterior no tenemos conocimiento que se sometan a revisión, con el agravante de que pueden incluso haber cambiado las circunstancias del entorno de la oficina.
 - Procedimientos de desinsectación inadecuados que han ocasionado mas de un accidente por intoxicación:
 - Cuando se producen estos accidentes, la empresa nos comunica su intervención ante la que ha prestado el servicio, homologación de productos e instrucciones de cómo se debe hacer; pero lo cierto es que estos accidentes se van repitiendo periódicamente.
 - Diversos:
 - Revisiones medicas: reclamaciones diversas sobre el horario, el tipo de revisión, el lugar donde se desarrolla, etc.
 - Accidentes de trabajo: seguimiento e intervención si cabe de los accidentes de trabajo.
 - Atracos: seguimiento y comunicación con la oficina afectada para determinar nuestra intervención.
 - Riesgos Psicosociales: aunque estos son los de mas importancia en nuestro sector, la intervención hasta la fecha están encaminados solamente al control de las cargas de trabajo a través del ADM1 de oficinas concretas.

VIGILANCIA DE LA SALUD:

- Revisión medica

- La empresa no realiza la revisión médica a los empleados que no han autorizado al tratamiento de sus datos. CC.OO. manifiesta que no recomendará la no cesión de datos si se demuestra la bondad del programa informático.

Del conocimiento de este programa se desprende:

1. El software empleado parece ser seguro.
2. Existen dudas sobre la palabra de paso ya que no queda muy claro si se trata de una sola para todos los usuarios autorizados.
3. Además del personal autorizado por la Ley, tienen acceso dos miembros mas, ilegalmente, que el Banco solapa mediante un compromiso individual por escrito.

- Banco Herrero: Cuando pertenecían a “la Caixa” efectuaban las revisiones médicas en centros médicos concertados. Según Banc Sabadell no es posible realizar este procedimiento por impedirlo la legislación autonómica, que obliga a hacer los reconocimientos en centros donde tengan un médico con la especialidad de Medicina del Trabajo, por lo tanto obligan a los empleados a desplazarse varios kilómetros (140 i/v en algunos casos) que dicen que no pagarán por ser voluntaria la revisión y derivan parte de los reconocimientos a la UBS de Oviedo.

- Conclusion:

- La actuación empresarial parece que sea económica ya que esta circunstancia se da en el momento en que se ve obligado a costear las revisiones médicas.
- El Servicio Medico no solo está obligado a conocer el estado de salud de sus empleados, sino a proponer las medidas preventivas. Hasta la fecha las acciones en este sentido han sido:
 - a) Con los datos que obran en su poder provenientes de consultas en las UBS o, en el menor de los casos, por las IT de las que conocen su diagnostico; se realiza un seguimiento estadístico trimestral que se entrega en las reuniones del CESS.
 - b) En la Intranet se cuelgan una serie de monográficos, no directamente relacionados con los datos que se hayan podido extraer del conocimiento de salud de los empleados, que en ningún momento están relacionados con la actividad laboral sino mas bien, con los hábitos de vida.
 - c) En la memoria del Servicio de Prevención se desarrollan una serie de estadísticas sobre los resultados de los datos médicos que obran en poder del mismo (incluidos parte de las revisiones medicas), en los que no se realizan conclusiones ni propuestas preventivas; evitando incluso

hacer mención a situaciones puntuales (implantación del Euro, Sibis, etc.,) cuya incidencia parece evidente en los datos manejados.

Las revisiones médicas son genéricas y en ellas no se hace especial hincapié (en algunos casos se ignoran), los posibles riesgos específicos de nuestra actividad laboral. Y aunque la gran mayoría de los empleados del Grupo Banco Sabadell son considerados usuarios de pantallas de visualización de datos, en los actuales reconocimientos no se ve plasmado el Protocolo de Vigilancia Sanitaria específica para estos usuarios hecha por el Ministerio de Sanidad. El cual resalta el cambio que han de sufrir las revisiones con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y que en Banco Sabadell no se ha hecho, pasando de ser de carácter preventivo general a ser específicas frente a los riesgos derivados del trabajo. Teniendo en cuenta factores de riesgo relacionados con el equipo, con el entorno y con la organización del trabajo.

Para la empresa el riesgo específico es la edad, distinguiendo dos tipos de revisión médica, una más completa para los mayores de 44 años que teóricamente se tendría que hacer cada año, y otra para menores de 44 años más simple, tanto en la inspección del individuo como en su analítica. La empresa en repetidas veces se ha negado a negociar cualquier tema del contenido de los reconocimientos médicos.

Les hemos reclamado reiteradas veces políticas de prevención eficaces, y apenas se ha conseguido tener algún protocolo como el de actuación ante atracos, extintores, solicitud de sillas con mecanismo sincro, solicitud de reposapiés, solicitud de filtros antirreflejo PVD, solicitud elevador PVD, iluminación de los lugares de trabajo, criterio sobre botiquines, sistemas de aire acondicionado, medidas de seguridad en desinsectación, desratización y desinfección; y muchos de ellos en constante revisión e incumplidos.

La actual Vigilancia de la Salud en el Grupo Banco Sabadell la consideramos insuficiente, le hace falta un complemento que la legislación vigente exige, y que nosotros como representantes de los trabajadores seguiremos reclamando.