

salud laboral memoria de actuaciones 2005

Delegadas y Delegados de Prevención

Natalia Bahi Caner

Víctor Manuel Juez Pinin

José Perez Jiménez

Eustasio Pérez Montemayor

Joan Pujol Batalla

Venancio Romero González

José Manuel Sacristan Lagunas

Indice

Introducción	2
Negociaciones con la empresa	3
• Protocolos para empleados de especial sensibilidad	3
• Refresco de Pantallas	4
• Plan de Acción Preventiva Reformas Integrales (PAP)	5
• Plan de Acción Preventiva Reformas Integrales con Traslado	6
• Plan de Acción Preventiva para Pequeñas Reformas-Mantenimiento	6
• Maquinas de climatización-ventilación	7
• Protocolo 3D (desratización, desinsectación y desinfección)	7
• Plan de Prevención	7
• Lugar de trabajo de caja	8
• Vigilancia de la salud	9
• Diseño oficinas lay-out	10
• Proyecto productividad tecnología operativa "PROTEO"	12
Servicio de Prevención	13
• Auditoria	13
• Aplicativo de gestión de evaluaciones de riesgo	14
• Planes de Emergencia y evacuación	14
• Cursos de formación	14
• Otras cuestiones del Servicio de Prevención	14
Comité Estatal de Seguridad y Salud	15
• Resumen de reuniones del CESS	15
Reformas Integrales en Oficinas	23
• Reformas integrales sin traslado provisional	24
• Reformas integrales con traslado provisional	25
• Algunas actuaciones	28
Reformas de mantenimiento-pequeñas reformas	30
Renovación maquinaria aire acondicionado	30
Incidencias globales detectadas en que se ha intervenido	31
Ejemplo de intervención en una oficina	33
Algunas actuaciones sobre temas puntuales	34
Temas globales en curso	37

Introducción

Este año 2005 ha venido marcado por la integración de los delegados de prevención provenientes del Banco Atlántico. Empezamos con una reunión de todos los delegados de prevención en febrero y como era de esperar, solo con el trabajo del día a día se ha conseguido aunar esfuerzos y lograr consolidar un grupo de trabajo homogéneo y compacto. El trabajo conjunto ha beneficiado la propia dinámica de la Sección Sindical en el sentido de reforzar las tareas que ya se desarrollaban y a la vez incorporar visiones distintas de la realidad que han sido muy positivas.

Hemos conseguido establecer un sistema de comunicación real y eficaz entre todos los delegados de prevención a través de internet. También un mayor control de todos los temas relacionados con la prevención a través de la consolidación de la base de datos confeccionada por nuestro compañero Vicenç García (delegado de 901), la cual nos ahorra gran parte del trabajo administrativo. A nivel del control de oficinas, se tiene que destacar el trabajo realizado por José Pérez, en cuanto al control e información para el resto de los delegados del provincial de Barcelona, que debido a la gran cantidad de oficinas de esta zona, ha confeccionado una base de datos para favorecer el control que es de especial eficacia en las visitas a desarrollar.

Por lo tanto creemos que el trabajo realizado a nivel interno de organización ha sido muy efectivo y ello ha permitido afrontar todas las tareas propias de prevención con mucha mayor fuerza y por ello se han conseguido unos resultados que entendemos que son positivos y que más adelante sintetizaremos.

Una vez más nuestro intenso trabajo se ve frenado a veces por la dilatación de temas por parte de la empresa. Se hace evidente que aun estamos lejos de pertenecer a una empresa que la cultura preventiva tenga una consideración preeminente, y vemos situaciones que vienen a demostrar que la prevención de riesgos laborales es considerada como una carga y un gasto sin sentido.

Con relación al Servicio de Prevención, algunas veces por falta de criterio y otras por falta de medios humanos y materiales, continúan aún dependiendo excesivamente de la política de Relaciones Laborales, en lugar de actuar siempre como técnicos especialistas como tendría que ser su misión principal.

Pero la situación más lamentable es el papel que desarrollan el resto de secciones sindicales. Todas sin excepción son meros invitados de piedra en todos los foros de discusión, no aportando nada que tenga un mínimo interés para la salud de los trabajadores. Algunos incluso, en concreto el considerado como el segundo sindicato mayoritario, basan sus actuaciones en un interés de propaganda continua y un intento de aprovechar para su beneficio y a veces como si fueran propias las propuestas presentadas por CCOO.

Durante este año nuestra actividad ha consistido básicamente en negociar el Plan de Prevención, acordar protocolos y normas de actuación, seguimiento de las reformas de oficinas en general, requerimientos concretos de multitud de incidencias en los centros de trabajo, participación activa en el Comité Estatal de Seguridad y Salud y estudios y análisis de temas diversos.

Si bien aun no estamos ante una situación ideal con relación a la comunicación realizada desde CCOO en temas relacionados con la prevención hacia el resto de la plantilla, entendemos que si ha habido un cambio substancial y que estamos en situación de garantizar que la comunicación en temas relacionados con la salud laboral será en breve mucho más fluida e intensiva.

Negociaciones con la empresa

Durante el año 2005 hemos llevado a cabo diversas conversaciones con los departamentos afectados, con el fin de conseguir protocolos y acuerdos de actuación que fuesen más allá de las personas que en este momento estamos implicados de una u otra forma en la actividad preventiva. En algunos casos han sido acuerdos muy costosos pues algún responsable de departamento considera que es una intromisión en su labor y estos documentos escritos podían representar un arma en manos sindicales en caso de incumplimiento.

En otras cuestiones simplemente se han visto obligados a la negociación porque hemos denunciado directamente a la Inspección de Trabajo.

- **Protocolos para empleados de especial sensibilidad**

El año 2.004 interpusimos denuncia en la Inspección de Trabajo por incumplimiento de la legislación de riesgos laborales en cuanto a la no existencia de protocolos que

garantizasen la protección de los empleados especialmente sensibles a determinados riesgos. Finalmente la empresa es requerida para la elaboración de dichos protocolos cuya negociación nos ha llevado a su aprobación final en el CESS del primer trimestre 2.005.

El espíritu de estos protocolos es tal y como dice la L.P.R.L. : **“el puesto de trabajo debe adaptarse a las características físicas y psíquicas del trabajador”**. Recogen una serie de actuaciones y medidas que deben ser aplicadas por el Servicio de Prevención-Medicina de trabajo. La relación de estos protocolos es la siguiente:

- Protocolo de Alergias
- Protocolo de Cardiología
- Protocolo de Circulatorio
- Protocolo de Digestivo
- Protocolo de Endocrinología
- Protocolo de Infecciosas
- Protocolo de Neumología
- Protocolo de Neurología
- Protocolo de ORL
- Protocolo de Oftalmología
- Protocolo de Psiquiatría
- Protocolo de Traumatología
- Protocolo de Urología
- Protocolo de Nuevas Incorporaciones
- Protocolo de personas embarazadas o en periodo de lactancia

A finales de noviembre la empresa publico el contenido de los protocolos que se puede consultar en la **intranet (People - Riesgos Laborales - Gestión de Especial Sensibilidad)**.

- **Refresco de pantallas**

La Guía Técnica para usuarios de Pantalla de Visualización de Datos (PVD) recomienda que la frecuencia de refresco de los monitores debe ser superior a los 70Hz. Esta es una cuestión que afecta sobremanera a la fatiga visual pues son las veces por minuto que se va regenerando la imagen del monitor.

Una primera investigación nos llevó a la conclusión de que todos los puestos de trabajo que habíamos estudiado estaban por debajo de esos valores, por lo que solicitamos a la empresa nos facilitase el número de monitores y la solución para adaptarlos a las recomendaciones de la Guía Técnica.

Tras una primera respuesta en la que nos indicaban un número exacto (en torno al 50% de incumplimiento) dieron diversas soluciones y plazos que fueron incapaces de cumplir en todas las ocasiones que le hicimos requerimiento.

Finalmente les hicimos ver que no estábamos dispuestos a que se nos siguiese “engañando” por mas tiempo y convocaron a la reunión del CESS al responsable del departamento, quien dice que en realidad no tienen forma de saber la frecuencia de refresco de todos los monitores de la red ni son posibles ninguna de las medidas estudiadas para solucionarlo, por lo que han decidido cambiarlos todos por pantallas planas (que no tienen necesidad de refrescar).

Como es natural a esta noticia se apuntaron todas las representaciones sindicales como un éxito, sobre algo que no habían manifestado el menor interés.

- **Plan de Acción Preventiva para Reformas Integrales (PAP)**

En el primer CESS del año 2005 se presenta el documento tras el acuerdo que habíamos alcanzado desde CC.OO. con el responsable de Mantenimiento (nombrado interlocutor por la Empresa), según la base del documento que presentamos en su momento. Se aprueba el PAP en el CESS de Mayo.

En este documento se regulan básicamente los tipos y horarios de actuaciones que se pueden realizar, posibles riesgos que se deben evitar y fases de la obra, en una oficina donde se comparte la actividad bancaria con la propia de la reforma, a la vez que se obliga a una reunión previa de las partes implicadas, Responsables de Obra, de la Oficina, Servicio de Prevención, Zona y Delegados de Prevención.

Este documento debe estar firmado por el Responsable de Obra (RO) y el Responsable de Prevención y Seguridad de la Oficina (RPSO), y se debe remitir a las Secciones Sindicales junto a la convocatoria de reunión en un plazo no inferior a quince días antes del comienzo de la reforma.

- **Plan de Acción Preventiva para Reformas Integrales con Traslado Provisional de Local. (PAP.2)**

Una vez alcanzado el acuerdo del punto anterior, consideramos prioritario regular las actuaciones para aquellos casos en que afortunadamente se trasladaba temporalmente la oficina a un local provisional, durante la duración de las obras. Para ello presentamos un borrador de PAP de mínimos que garantizase unas condiciones mínimas de esos locales provisionales.

El principal problema con que nos encontramos fue la falta de voluntad por parte del nuevo Responsable de Obras, que en un principio nos negaba a los Delegados de Prevención no tan solo la participación, sino la información que consideraba no debíamos tener como privilegio por encima de los demás empleados o estamentos del Grupo, al considerar que cualquier tipo de acuerdo escrito le fiscalizaba y suponía una desconfianza a su labor que por otro lado tampoco tenía en los representantes de los trabajadores.

Ante la falta de respuesta al borrador presentado por CC.OO. y recordando que se trataba de un mandato del CESS, según nuestra propuesta. Este Comité acordó trasladar la obligación al responsable de ese Departamento de negociar la propuesta con el fin de alcanzar un acuerdo, que una vez logrado fue ratificado por el propio CESS en la reunión del mes de Octubre.

- **Plan de Acción Preventiva para Pequeñas Reformas y Mantenimiento**

En los últimos meses el Grupo ha desarrollado un notable incremento de actuaciones en oficinas llevadas a cabo por el Departamento de Mantenimiento, consistentes en actuaciones diversas que van desde la redistribución de los puestos de trabajo a retiradas de arcos de metales, colocación de cajeros o dispensadores, etc.

La falta de un protocolo de actuación hizo que detectásemos que se estaban produciendo más incidencias por actuaciones irregulares en horario de trabajo de oficina, que en las reformas integrales sujetas al PAP.

Llevamos a cabo varias reuniones con el responsable del Departamento de Mantenimiento, que dieron como fruto un complicado documento de actuación, pues lo primero era definir el tipo de intervenciones y agruparlas según la actuación preventiva a que obligaba cada una. Se aprueba en el CESS del mes de Mayo.

- **Maquinas de climatización-ventilación.**

Venimos reclamando desde hace varios años la problemática a la que se ven sometidas las oficinas, producida por el malfuncionamiento de unos aparatos obsoletos, pues son los mismos de que estaba dotada la oficina en el momento de su inauguración y faltos de una programación de mantenimiento.

Este año la empresa nos anuncia un “plan renove” que consistiría en la sustitución de los aparatos de unas doscientas oficinas en una primera fase.

Esta previsión conlleva que se acuerde un documento que recoja las reglas de actuación, el tipo de trabajos que se pueden realizar en horario de oficina y las estaciones del año (primavera y otoño) para evitar dejar a los empleados a merced de las temperaturas extremas que se puedan producir. Quedando exceptuados aquellos casos urgentes motivados por un mal o nulo funcionamiento. Se aprueba el documento en el CESS del mes de Mayo.

- **Protocolo de actuación 3D (desratización, desinsectación y desinfección).**

Durante el año 2004 este tipo de actuaciones resultó ser el que mas accidentes graves causo a los empleados en su centro de trabajo.

Desde CC.OO. solicitamos se hiciese una revisión urgente del protocolo de actuación, en el sentido de responsabilizar a la empresa actuante y descargar a los RPSO que además no habían recibido la formación pertinente.

Con la dirección de Mantenimiento acordamos un documento que básicamente recoge la prohibición de estas actuaciones indiscriminadas, tal y como venia sucediendo, quedando a petición de la oficina y previo análisis de la bondad de esta actuación. Este acuerdo quedó refrendado en el CESS del mes de Enero.

- **Plan de Prevención**

Después de haber incumplido largamente los plazos legales para la elaboración del Plan de Prevención, nos fue presentado un borrador sobre el que las representaciones sindicales manifestamos nuestra disconformidad.

CC.OO. entregó un documento en la reunión de Enero del CESS exponiendo nuestras discrepancias y reclamando con posterioridad una reunión extraordinaria con ese único punto en el orden del día.

En base a esta propuesta se decidió crear un grupo de trabajo donde a lo largo de cinco reuniones específicas se ha ido avanzando punto por punto, en un trabajo farragoso y agotador por falta de aportaciones de las demás representaciones sindicales. En la actualidad está pronto a cerrarse el acuerdo, que según nuestro deseo debería ser asumido públicamente por Presidencia, como una manifestación de compromiso con la Prevención por parte del Grupo Banc Sabadell.

- **Lugar de trabajo de caja.**

A finales del año 1.999 se llevó a cabo un trabajo conjunto entre el Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y técnicos ergonomistas del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), con el objetivo de definir el “puesto de trabajo de caja”, cuya conclusión más particular era la necesidad de dotar de pantallas planas estos puestos de trabajo.

Como hemos comprobado a lo largo de estos años, la empresa no siempre ha ido cumpliendo esta instrucción.

En el CESS del mes de Mayo solicitamos se volviera a realizar este estudio con los mismos intervinientes que en el anterior, pues entendemos que este documento sigue estando vigente por no haber sido derogado y la nueva topología de oficinas “nuevo layout” no se ajusta al mismo ya que actualmente se utilizan herramientas que no se disponían en el año en que se hizo.

Se aprueba esta propuesta y fruto de ella se realiza una reunión previa entre la representación empresarial, Servicio de Prevención, Delegados de Prevención y técnicos del INSH, donde se acuerda la metodología que se va a seguir. El resto de las representaciones sindicales se desentienden del tema y ya ni siquiera asisten a las visitas a oficinas donde se hace un estudio comparativo según los diferentes tipos de dispensador-reciclador utilizados por Banc Sabadell.

Los diferentes tipos de esta herramienta de que están dotadas las oficinas son:



1- TWIN SAFE dispensador/reciclador



2- TWIN SAFE dispensador/reciclador



3- dispensador traspasado de Bco. Herrero



4- dispensador/reciclador digital

El informe con las conclusiones elaboradas por el INSHT ya obra en poder de todas las partes y, aunque son observaciones genéricas que no aportan soluciones a los evidentes problemas, por lo menos hacen hincapié en las mismas cuestiones que hemos manifestado a la Empresa en múltiples ocasiones desde que se puso en marcha el proyecto “nuevo layout”.

Queda aun el trabajo de definición de herramientas y espacios por lo que es previsible una prolongación en el tiempo hasta que podamos alcanzar un posible acuerdo.

- **Vigilancia de la salud**

Tras la denuncia interpuesta por CC.OO. en la Inspección de trabajo y la resolución de la misma obligando a la empresa a realizar los reconocimientos médicos a los empleados que no habían autorizado el tratamiento informático de sus datos, Medicina del Trabajo optó por no solicitar esa autorización al considerar que la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención los obligaba a conocer el estado de salud

de los empleados, por lo tanto tan solo requiere la autorización para realizar la revisión.

Además durante el año 2005 la citación se efectuó a través de la Intranet mediante un aviso que daba acceso a la impresión de la citación que había que remitir debidamente firmada. El resultado fue que el 30% de los empleados a los que les correspondía por franja de edad no realizaron la revisión. En el CESS se pidieron explicaciones que diluyeron en varios motivos, fundamentalmente en el no cumplimiento de los plazos por parte de los empleados. También se preguntó a Medicina del Trabajo si estaba satisfecho con este resultado tan negativo y si no se habían cuestionado la ineficacia del sistema.

Lo cierto es que esto no hace más que confirmar que desde que la empresa debe costear estas revisiones, es manifiesto su desinterés por que se realicen, utilizando una vez más la salud de los trabajadores como un ahorro de costes.

Habíamos manifestado nuestras protestas por los horarios de las citaciones para la extracción de sangre, encontrándonos con que este año aun se han generalizado más las citaciones posteriores a las diez de la mañana. Incluso argumentos como que era importante que el facultativo dispusiese de los resultados de la analítica para comentárselos al empleado, han dejado de tener valor pues la citación de extracción y revisión se hace para el mismo día, camuflándolo como que era una petición generalizada de las oficinas que nunca explicaron como llegó a su conocimiento.

Por otro lado continúa produciéndose una grave discriminación de los empleados, según realicen las revisiones en Mutuas o UBS e incluso por ser de diferentes provincias.

- **Diseño oficinas lay-out**

Tres años después de haber puesto en marcha este proyecto de tipología y diseño de oficinas, continúan sin resolverse los graves problemas de que adolece.

Desde la primera oficina piloto que nos fue mostrada a los Delegados de Prevención, desde CC.OO. ya manifestamos las deficiencias evidentes de un diseño que no había sido pensado para las funciones específicas de oficina bancaria, y en el que no nos habían dado opción alguna de participar, ocultándonos incluso la información hasta el día antes de la inauguración.

El fracaso de los resultados de las evaluaciones de riesgo y lo efímero de la construcción, con puertas que se rompían y descolgaban en las primeras semanas, accesos inseguros, iluminación insuficiente o excesiva, problemas de temperatura, de distribución de herramientas, equipos y personas, etc. Mantuvimos diversas reuniones con los responsables de los departamentos afectados, exigiendo que se paralizase el programa de reformas hasta que se resolviesen todos los problemas que habíamos detallado uno por uno, pero nos manifestaron su imposibilidad de hacerlo e incluso la de poder modificar estas cuestiones pese a reconocer que eran conscientes de ellos.

Poco a poco han ido modificando el diseño original, con soluciones sobre la marcha, chapuceras en muchos casos, para llegar a abordar todas y cada una de las cuestiones que habíamos manifestado verbalmente y por escrito desde el principio, cosas que parecían tan inamovibles como el diseño de los tiradores que ahora si pueden ser pomos en lugar de los agujeros donde se dejaban las uñas los empleados, o la sustitución de las pesadas puertas de cristal por otras mas ligeras de madera.

En cuanto a la climatización, con un diseño totalmente improcedente, se ven obligados a ir actuando una a una sobre las oficinas una vez acabada para estudiar diversos sistemas, con probaturas y más probaturas hasta ir redirigiendo el chorro de aire de una manera tolerable.

A continuación se insertan unos cuantos ejemplos gráficos de estas oficinas nuevo-layout:



Abertura de puertas mas estrecha que la bandeja de carpetas colgantes. para extraerla hay que sacar la puerta de la guía .



Columnas frente a puestos de caja que impiden ver la puerta de acceso.



Columna dentro del despacho de un gestor



Tiradores puertas con pomos.

- **Proyecto productividad tecnológica operativa "proteo"**

La empresa lo define como “un programa estratégico que intenta facilitar los sistemas para hacer mas fácil la actividad comercial”. En definitiva se trata de actualizar y modernizar las herramientas y aplicaciones para que ese supuesto ahorro de tiempo pueda ser utilizado por los empleados para volcarse en la actividad comercial.

Partiendo de la base que consideramos como muy positivo el esfuerzo en actualizar equipos y aplicaciones informáticas a la realidad actual, de una mejor y mas rápida respuesta y, sobre todo, un beneficio evidente para la salud de los usuarios en algunas cuestiones ergonómicas; nos parece que esto va a ser una trampa al considerarlo un disimulado ahorro de recursos humanos, cuando en realidad no se han evaluado correctamente las cargas de trabajo, por lo que estamos en lo de siempre al partir de falsos supuestos.

La empresa desglosa el proyecto en tres acciones:

1. Renovación de aplicaciones
2. Renovación de dispositivos (pantallas, teclados, periféricos y líneas de comunicación)
3. Nuevo modelo de soporte (externalización de hipotecas).

La aplicación del proyecto en las oficinas piloto ya ha comenzado con múltiples deficiencias, pues en el CESS se hizo hincapié en que las actuaciones deberían causar los menos problemas posibles a las oficinas, los equipos quedarían correctamente instalados según las guías técnicas para usuarios de PVD y el seguimiento lo realizarían los Apoderados de Zona que se implicarían en la bondad de la actuación y los resultados, dando además el soporte al que obliga su función.

La realidad es que la instalación que debería ser nocturna se ha hecho en horario de oficina dejándolas inoperantes, no se instalaron correctamente y los Apoderados de Zona se han desentendido totalmente tanto de la actuación como los problemas posteriores surgidos.

Servicio de Prevención

Como en memorias de años anteriores, insistimos una vez más que consideramos negativo para la prevención de riesgos laborales de la plantilla de Banco de Sabadell, que el Servicio de Prevención tenga una dependencia tan directa de la Dirección de Relaciones Laborales, ya que en definitiva es esta Dirección la que marca los objetivos y las prioridades de este servicio, y no se les tiene en cuenta en aspectos como Proteo, encuesta de clima laboral, etc.

Otro elemento importante que dificulta aún más las actuaciones del Servicio de Prevención es la falta de medios humanos y su inestabilidad de plantilla.

Si además le añadimos que una de las piezas clave de su estructura como son los Apoderados de Zona, a nivel general no solo no se implican en la prevención sino que hacen dejación de sus funciones, nos encontramos que en este año 2005 no han podido cumplir los Objetivos que ellos mismos se habían marcado, y así lo denunciarnos en el último CESS.

Los incumplimientos más destacables del Servicio de Prevención son:

- **Auditoria:**

Aun no se han corregido la totalidad de las observaciones y disconformidades de la auditoria que se realizó en el año 2002.

- **Aplicativo de gestión de evaluaciones de riesgo:**

En teoría era uno de sus proyectos mas ambiciosos, pues después de haber tenido que reconocer que les habían desbordado las evaluaciones iniciales de riesgo realizadas a oficinas durante el año 1999, no sabiendo como tratar el volumen físico y de datos, intentaron diferentes métodos de gestión hasta que concibieron un aplicativo informático que distribuiría las incidencias detectadas directamente desde la empresa evaluadora a los departamentos encargados de corregir esos riesgos, con sus correspondientes mecanismos de control. Sin embargo hasta la fecha aun no se ha puesto en marcha el aplicativo y además tampoco saben que hacer con los datos de las evaluaciones que se hayan realizado con anterioridad al aplicativo. Desde CCOO nos negamos a que a estas alturas volvamos a empezar de cero.

- **Planes de emergencia y evacuación:**

Desde CC.OO. denunciarnos en el CESS del primer trimestre del año anterior que aproximadamente el 30% de la plantilla del Banco (unos tres mil empleados), se encontraban en riesgo potencial por estar trabajando en edificios singulares que no disponían de plan de evacuación.

En el año 2.005 no existía ningún Plan de Evacuación efectivo en el Grupo Banco Sabadell. La empresa, en parte alertada por algún acontecimiento que destacaba la gravedad de esa situación (incendio del edificio Windsor), manifestó que deseaba dar prioridad absoluta a este tema y el Servicio de Prevención elaboró un calendario de creación y finalización de los planes, que una vez superados los propios plazos marcados les ha hecho confesar su incapacidad para cumplirlos por falta de recursos humanos.

- **Cursos de formación:**

Uno de los objetivos que se van marcando año tras año y que van incumpliendo sistemáticamente. La realidad es que utilizan colaboradores sin la formación mínima requerida y ni tan siquiera saben ni cual, como ni cuando debería ser esa formación, lo que no deja de ser una falta de voluntad por llevarla a cabo.

- **Otras cuestiones que, no por reiteradas, cabe anotar en el debe del Servicio de Prevención son:**

- Siguen sin realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- No han participado en el proyecto Proteo.
- No han participado en las nuevas modificaciones al proyecto Lay-out.
- No se han implicado en el seguimiento a oficinas con reformas.
- No han elaborado o distribuido el manual de dispensadores/recicladores.

- No han propuesto medidas correctoras para los riesgos por carga mental detectados en el estudio puntual efectuado por ellos mismos.
- No han hecho un estudio para investigar/solucionar la accidentabilidad por causas repetitivas en oficinas.
- No realizan evaluación específica para empleados de especial sensibilidad.
- No aplican medidas correctoras efectivas a empleados de especial sensibilidad.

Comité Estatal de Seguridad y Salud - Grupo banc Sabadell

Durante el año 2005 se acuerda que las reuniones del CESS se celebren a trimestre vencido, en lugar de trimestres naturales como obliga el reglamento de este comité, con el fin de poder disponer de las informaciones completas por parte del Servicio de Prevención.

Como ha sido la tónica habitual de todos los ejercicios, desde CC.OO. hemos tenido que llevar el peso específico de darle el sentido que la LPRL confiere a este Comité, es decir, intentar participar en la política preventiva de la empresa, convocando reuniones con los responsables de los departamentos con los que negociar los temas pertinentes, de las que se han desentendido las demás representaciones aunque han quedado posteriormente refrendados en el propio CESS.

Resumen de las reuniones del CESS y temas presentados por la representación de CC.OO.:

13 Enero 2005

Reconocimientos médicos:

- Según resolución de la Inspección a una denuncia nuestra, la Empresa debía haber realizado los reconocimientos médicos en un plazo de seis meses a aquellos empleados que se habían negado al tratamiento informático de los resultados y esto se ha incumplido.
- Pedimos explicaciones por las citaciones para revisiones medicas a media mañana a los empleados de la Provincia de Girona, debiendo permanecer en ayunas hasta esa hora.

Accidentalidad:

- Ha aumentado el número de accidentes por manipulación de bolsas de monedas, se debe estudiar el motivo y ver las medidas a adoptar.
- Solicitamos que se estudien soluciones al incremento de accidentes por golpes con las puertas en el edificio de la B30, debido a que la opacidad de las mismas no permite ver si hay otra persona al otro lado.

Psicosocial:

- Entregamos copia del escrito elaborado por los Delegados de Prevención de Banco Atlántico y enviado, entre otros, a Dirección de Recursos; exponiendo la situación de los empleados de esa Entidad y solicitando la realización de una evaluación de riesgos psicosociales ante la nueva situación de los empleados incorporados a Banco Sabadell.

Reformas integrales:

- Se aprueba el Plan de Acción Preventiva (PAP) para reformas integrales según el borrador presentado y negociado por CC.OO. con los responsables de los Departamentos afectados.
- Pedimos abordar la negociación de un PAP para reformas con traslados provisionales por no estar afectados de los mismos riesgos.
- Recordamos al Servicio de Prevención que aun estamos pendientes de recibir el curso definitivo para Responsables de Prevención y Seguridad de Oficinas (RPSO) para Reformas Integrales, tal y como habíamos propuesto y acordado.
- Denunciamos la discriminación de los RPSO de fuera de Barcelona y su cinturón, a quienes no se facilita el curso presencial mencionado por falta de recursos del Servicio de Prevención.
- Pedimos soluciones a la ausencia del servicio de limpieza los sábados en oficinas sometidas a reformas.

Plan de Prevención:

- Manifestamos nuestra disconformidad con el Plan de Prevención presentado por la empresa al no cumplir las expectativas legales. Se acuerda abrir plazos de propuestas.

Actuación 3D:

- Se aprueba el protocolo de 3D: desinsectación, desinfección y desratización (negociado únicamente con CC.OO. por la no asistencia a las reuniones de las demás representaciones convocadas y motivado por ser una de las causas más repetitivas y peligrosas en la accidentabilidad del ejercicio anterior).

Protocolos para empleados de Especial Sensibilidad:

- Se presentan estos protocolos con las aportaciones sindicales para su aprobación. (La elaboración vino obligada por una denuncia efectuada por CC.OO a la Inspección, ante el incumplimiento de la empresa de este precepto legal).

Varios:

- Estamos pendientes de respuesta a nuestra petición sobre la solución al incremento de refresco de pantallas.
- Aun no se han recibido los letreros de prohibición de fumar para los archivos de oficinas.
- Aun no se han recibido los manuales de dispensadores.
- Trasladamos la petición de empleados del edificio B30 para que pueda ser instalada una maquina dispensadora de tabaco en el Bar-Restaurante.
- Pedimos solución a las 14 oficinas de Banco Atlántico obligadas a reformar por una resolución de la Inspección.
- Adjuntamos al acta relación de temas pendientes no contestados por la representación empresarial.

05 Mayo 2005

Informaciones trimestrales del Servicio Medico:

- Pedimos explicaciones del motivo por el que en éstas no se incluya la información de medicina asistencial, como era habitual.
J.A. Soler manifiesta que ya no se incluirá por haberlo utilizado nuestra representación en algún comunicado denunciando el estado de salud de la plantilla.

Revisiones medicas:

- Manifestamos que un porcentaje del 30% de empleados convocados en 2004 que no han acudido a realizar la revisión es demasiado elevado para que el SM

lo asuma, y que desde que la empresa está obligada a pagar las revisiones medicas parece no tener interés en que se realicen.

Protocolos de Especial Sensibilidad:

- Los que nos fueron entregados en el anterior CESS no eran los definitivos y aun estamos a la espera de recibirlos.
- En la oficina 533 El Prat Empresas había empleadas afectadas por estos protocolos, de las cuales tenía conocimiento el SM y no aplicó los mismos, de tal forma que cuando tras varias reclamaciones se enviaron las medidas correctoras, las empleadas ya estaban de baja maternal. A otra empleada que sufría de alergia a los ácaros se le enviaron mascarillas y eso no lo íbamos a tolerar.
- Pedimos se informe de estos protocolos a las Zonas ya que hay problemas de descoordinación y no se tienen en cuenta los posibles problemas del personal de suplencias.

Planes de Emergencia:

- Denunciamos que en este momento el 30% de la plantilla del Banco se encuentra en grave riesgo, ya que no existe un solo plan de emergencia operativo en toda la Organización.

Refresco de Pantallas:

- Nos parece una tomadura de pelo que tras varias peticiones en este sentido y respuestas de solución por parte del Servicio de Prevención, se comunica que las medidas se adoptarán para la primavera del 2006.

Evaluaciones de riesgos:

- En las evaluaciones efectuadas por la empresa ECA se relacionan los protocolos para Empleados de Especial Sensibilidad pero no se evalúan como es obligatorio. Pedimos se evalúen dispongan las medidas correctoras.
- El atraco se relaciona como un riesgo y sin embargo no se evalúa. Además el SM debería hacer un seguimiento, además del primer contacto, de los empleados de oficinas atracadas.
- En la actualidad a los riesgos reconocidos se les asigna un ámbito responsable y en algunos riesgos figuran como responsables los RPSO cuando no esta

dentro de sus posibilidades el evitarlos y además no tienen la formación imprescindible.

- ECA utiliza documentos inadecuados para las evaluaciones, como por ejemplo el protocolo de medidas de paso de Servicios Centrales aplicándolo a oficinas.

Guía Técnica:

- Pedimos explicaciones de la Guía elaborada por el Servicio de Prevención tras nuestra petición y de la que tras ser presentada en un CESS ya no se supo nada más.

Plan de Prevención:

- Manifestamos que nuestra representación ya presentó una propuesta al documento presentado por el Servicio de Prevención en el último CESS, y solicitamos reunión extraordinaria con los ámbitos involucrados.

Estudio “lugar de trabajo en caja”:

- Entendemos que el documento vigente es el que se acordó con la colaboración del INSHT en 1999, que no se corresponde con la topología actual de las oficinas por lo que pedimos iniciar trabajos con los mismos actores para su actualización.

Varios:

- Se presenta y aprueba el PAP para reformas integrales con las modificaciones propuestas por CC.OO.
- Se presenta y aprueba el PAP para pequeñas reformas (mantenimiento) elaborado con la colaboración de CC.OO.
- Se presenta y aprueba el documento para actuaciones en el cambio y reparaciones de aire acondicionado (como en los anteriores con la colaboración de CC.OO. ante la ausencia en las negociaciones de las demás representaciones sindicales convocadas).
- Hacemos constar que en las reuniones del CESS la empresa debería informar de las resoluciones de la Inspección.

21 Junio 2005 Extraordinaria

Aplicativo de las Evaluaciones de Riesgos Laborales:

- Pedimos información sobre el tratamiento a las evaluaciones anteriores y pedimos estar incluidos en los ámbitos destinatarios de los resultados de las actuaciones.

Planes de Emergencia:

- El S.P. entrega relación de situación y planificación.

Objetivos 2005:

Planteamos las siguientes cuestiones y observaciones:

- El nuevo aplicativo no beneficia la participación ni integración de los Delegados de Prevención.
- Formación de los RPSO
- Los objetivos no llevan fechas de cumplimiento.
- No están publicados ni figuran en los objetivos los protocolos de Especial Sensibilidad.
- En el aplicativo no se indica quien determinará las prioridades de actuación.
- No se indica como se va a llevar a cabo la información/formación de los RPSO de fuera de Barcelona afectados de reformas integrales.
- Las actuaciones ante riesgos ergonómicos están priorizadas por los grading de los Apoderados de Zona.
- La periodicidad de las evaluaciones higiénicas hace que se completen para toda la Organización dentro de varias decenas de años.

Memoria 2004:

- La empresa ha decidido no entregar los informes de medicina asistencial y le recordamos que la Ley dice que cualquier estudio efectuado por el Servicio de Prevención se facilitará a los Delegados de Prevención.

Plan de Prevención:

- Se acuerda convocar reuniones de trabajo.

28 Junio 2005

Informaciones trimestrales del Servicio de Prevención:

- Volvemos a pedir explicaciones a la empresa por la ausencia del informe de medicina asistencial.

PAP traslados provisionales:

- Denunciamos que en el CESS del 13 de Enero se acordó atender nuestra petición de abordar el tema del PAP para oficinas con traslados provisionales de local durante el tiempo de la reforma. El 4 de Mayo presentamos propuesta al Director de Obras y a fecha de hoy, pese a nuestra insistencia no se ha dado respuesta al mismo por lo que pedimos el CESS eleve un mandato obligando a esta negociación.

Estudio lugar de caja:

- Pedimos se nos incluya en la elaboración del mismo.

Evaluaciones de Riesgos:

- Se siguen incluyendo los protocolos de Especial Sensibilidad y a los puestos de trabajo se hace una evaluación estándar. Pedimos evaluación específica.
- No se hace reunión previa con los empleados ni son informados por el evaluador por lo que carece de sentido el protocolo acordado de dos meses de moratoria desde la ocupación del puesto de trabajo.

Refresco de Pantallas:

- Después de varios meses de estar dándonos respuestas contradictorias y la amenaza de denuncia a la Inspección, E. Corella informa al CESS que les es imposible averiguar cuantas pantallas estaban por debajo de los valores de refresco recomendados, incluso la imposibilidad de corregirlos por no soportarlo el hardware, así que se había decidió sustituir todos los monitores de la red por pantallas planas en el primer trimestre del 2006.

Cargas de trabajo:

- R. Gibert desarrolla la ADM1.
- Según manifestamos la perversidad de esta herramienta de gestión de recursos viene dada por la dependencia de datos manuales.

Varios:

- Pedimos que se hable con formación para recordarles que los gráficos que utilizan se deben ajustar a criterios preventivos.
- Los empleados de Banco Atlántico se ven perjudicados por los plazos en las revisiones médicas ya que en algunos casos hace más de tres años que no se le realizan.
- En SS.CC de Sabadell se colocaron recipientes para separar la recogida de desechos pero luego se mezclan todos en la misma bolsa de basura.
- Recordamos que la empresa debe informar de las resoluciones de la Inspección también cuando no les son favorables.

19 Octubre 2005**Presentación del programa PROTEO:**

Presentamos las siguientes cuestiones:

- Espacio que ocupará todo el material.
- Información que recibirá la oficina antes del cambio.
- Resolución de problemas de espacio en oficinas nuevo Lay-out.
- Formas de control de la correcta colocación de los equipos.
- Formato de la CPU.
- Solicitamos implicación de los Apoderados de Zona en el proceso.

Revisiones medicas:

- Pese a que ya manifestamos nuestra protesta en el CESS del 13 de Enero y el SM se comprometió a intervenir, este año las convocatorias para extracción de sangre se hacen en horario más tardío que el anterior.
-

PAP traslados provisionales:

- Se presenta y aprueba sobre la base de la propuesta efectuada por nuestra representación.

Nuevo aplicativo de gestión del Servicio de Prevención:

- Entregamos escrito solicitando se nos integre en dicho aplicativo.

Protocolos de especial sensibilidad:

- Los protocolos siguen sin estar expuestos en la intranet tal y como se acordó en el CESS.

- Solicitamos se apliquen y por lo tanto se evalúen y doten de medidas correctoras los puestos de los empleados afectados.
- Presentamos propuesta de modificación-ampliación del protocolo para empleadas embarazadas.

Obras en Torre Diagonal:

- Nos parece que una reunión semanal para coordinar la seguridad con las empresas contratadas es un desgaste de recursos demasiado grande por parte del Servicio de Prevención, mientras se descuida la seguridad de los empleados de las oficinas con reformas integrales.

Varios:

- Pedimos se evalúen los puestos de recepción del edificio de la B30.

Reformas integrales en oficinas

Durante el año 2.005 Banc Sabadell ha incrementado notablemente su actividad en cuanto a reformas integrales, para dotar a las oficinas de la imagen corporativa “nuevo Layout” que decidió unilateralmente en el año 2.002.

El problema fundamental es que, tal y como es tónica habitual en esta Empresa, este incremento productivo se hace a costa del esfuerzo de los empleados, y en este caso en concreto de los Responsables de Obra, nueve personas para llevar a cabo la reforma integral de todas estas oficinas. Es evidente que con estas cargas de trabajo es imposible llevar el control correcto de las mismas, pues una de sus funciones es la de reunirse una vez por semana con los industriales de cada centro de trabajo donde se actúa, y en ocasiones son responsables de mas oficinas que días tiene la semana, a lo que hay que añadir que el ámbito de actuación es el de todo el estado.

La parte positiva es que siguiendo el camino iniciado en 2.004, en lo que fue nuestra principal reivindicación para estas actuaciones, el planteamiento de reforma prioriza el conseguir un local provisional donde trasladar la actividad de la oficina durante el tiempo de duración de la las obras, y evitar así la difícil convivencia de las dos actividades en el mismo espacio.

Podemos por lo tanto desde la visión como Delegados de Prevención dividir las reformas integrales en dos tipos, según impliquen traslado provisional o no, ya que esto marca la actuación y seguimiento por nuestra parte, y sobre todo porque a cada tipo es aplicable un Plan de Actuación Preventiva, tal y como negociamos y acordamos con la Empresa, siendo luego refrendados en el CESS.

Reformas integrales sin traslado provisional:

Son las que requieren mayor control y seguimiento por nuestra parte ya que en ellas conviven en el mismo local la actividad de la oficina y la de la obra, por lo tanto hay un incremento mayor de riesgos para los empleados del Banco.

Para este tipo de reformas es aplicable el **Plan de Acción Preventiva** (anexo 1) que fue acordado con la Empresa según nuestra propuesta y aprobado en el CESS. Es este un protocolo de actuación para reformas integrales sin traslado provisional, donde se pretende por un lado nuestra participación como Delegados y por otro, la información y participación de todas las partes implicadas con el fin de eliminar los riesgos para los empleados de la oficina.

Creemos que es un acuerdo de gran importancia (y probablemente único en el sector), que regula la actuación de los operarios de obra en cuanto a horarios y actividades permitidas.

El mayor problema con el que nos hemos encontrado ha sido el conseguir la toma de conciencia por parte de los Responsables Administrativos, en cuanto que en su función de Responsable de Seguridad y Prevención de la Oficina (RPSO) nombrados por la empresa, son ellos quienes deben controlar que el PAP se cumple en todos sus aspectos, sin embargo las cargas de trabajo y en ocasiones su falta de experiencia hacen que vayan tolerando actuaciones no permitidas, y en los casos mas extremos que los operarios se apoderen de la oficina y sean ellos los que marquen la actividad y el ritmo de trabajo, ocasionando graves conflictos y crispación en los empleados de la oficina.

La operativa que seguimos una vez informados de la fecha de una reforma integral sin traslado provisional, es la siguiente:

1. Remitimos escrito personalizado a todos los empleados de la oficina informándoles de las fechas previstas de la reforma, los posibles riesgos a los

- que se verá sometido, los límites horarios y de trabajos en que ésta se debe desarrollar e invitándolos a que nos comuniquen sus quejas u observaciones.
2. Asistencia a la presentación de la obra por parte del Responsable de Obra (R.O.) a los miembros especificados en el PAP. En ésta sesión nos presentamos a los empleados y les entregamos el documento “**Posibles situaciones de riesgo en reformas integrales**” y en el que se indica el nombre y forma de contacto con el Delegado de Prevención (D.P.) de su zona (o Delegado Sindical en zonas no cubiertas por los D.P.) y dirección de la Secretaría de Salud Laboral. Creemos que éste documento también cumple otras funciones sindicales pues en el mismo incluimos invitación a visitar nuestra Web y boleta de afiliación.
 3. Seguimiento presencial (siempre que sea posible) de la marcha de la obra, con todas las visitas que consideremos necesarias, incrementándolas si la situación lo exige, y en los cambios de fase de obra.
 4. Comunicación de incidencias al R.O. y a la Empresa pidiendo su solución inmediata.
 5. Control de los dos meses de plazo, una vez acabada la obra, para la realización de la Evaluación de Riesgos.
 6. Una vez la evaluación en nuestro poder, realización de la visita de comprobación (donde esto sea posible) y petición a la empresa de solución y plazos de las posibles deficiencias detectadas por el evaluador y las que nosotros mismos hayamos podido observar.

Reformas integrales con traslado provisional:

Dada la positiva tendencia de incrementar el número de reformas con traslado provisional de la oficina; una vez acordado el PAP para reformas integrales, uno de nuestros objetivos prioritarios consistió en lograr un acuerdo específico para estas actuaciones con una casuística especial, ya que en ellas no se dan los riesgos de convivencia de las dos actividades, pero lo que sí se debían dar eran unas condiciones de trabajo adecuadas.

Presentamos a la Dirección de Obras una propuesta que garantizaba tanto nuestra participación e información, como las condiciones de mínimos que debían requerir los locales provisionales. Al no encontrar colaboración por parte del mismo, que se consideraba fiscalizado en su labor y que por otra parte, pretendía que mantuviésemos en su actuación una confianza que él no demostraba hacia nosotros, conseguimos que el CESS diese un mandato de negociación que concluyó con el **Plan de Actuaciones**

Preventivas para Locales Provisionales (Anexo 2), cuya base era el documento presentado por CC.OO y del que no participó ninguna de las demás representaciones sindicales y, finalmente fue aprobado en el CESS.

Al no existir convivencia de obra no es necesaria la reunión de presentación de obra, por lo que ésta situación se suple con la comunicación de localización del local provisional, por si consideramos conveniente una visita previa y la realización de una evaluación de riesgos.

En este supuesto nuestra actuación es la siguiente:

1. Remitimos escrito personalizado a todos los empleados de la oficina, informándoles de las fechas previstas de la reforma, el traslado provisional de local, e invitándolos a que nos comuniquen sus quejas u observaciones.
2. Visita al local en el día del traslado (si la localidad entra dentro de nuestras posibilidades), y comunicación al Responsable de Obra de sugerencias y deficiencias observadas.
3. Una vez la evaluación del local provisional obra en nuestro poder, petición a la Empresa y R.O de soluciones urgentes de los riesgos detectados
4. Control de los dos meses de plazo, una vez trasladada la oficina a su ubicación definitiva, para la realización de la evaluación de riesgos.
5. Visita a la oficina para comprobar las incidencias recogidas en la evaluación y junto a las observadas por nosotros, solicitar solución y plazos a la Empresa.

Durante el año 2.005 las **reformas integrales** de oficinas del Grup Banc Sabadell que han estado en obras (provenientes del año anterior), acabadas o que están en la actualidad, sobre las que ha habido que realizar seguimiento por los Delegados de Prevención han sido las siguientes:

0002 - Cerdanyola	0064 - Vallirana
0019 - Sant Vicenç dels Horts	0069 - Hospitalet La Torrassa
0021 - St. Feliu de Codines	0085 - Madrid, Gran Via
0027 - Cornellà	0087 - Reus
0035 - Montmeló	0097 - Banyoles
0036 - Mataró, O.P.	0102 - Calella
0046 - Vilafranca	0103 - Arenys de Mar
0047 - Mataró, Cerdanyola	0105 - Bcn, Francesc Macià
0048 - Badalona	0109 - Sabadell, Sol i Padrís

0111 - Olot	0510 - Santander
0115 - Bcn, Merc. Ninot	0533 - El Prat Mas Blau
0127 - Sant Llorenç	0535 - Sabinillas
0134 - Madrid, Alcala Ventas	0565 - Barcelona, Poblenou
0140 - Barcelona, Sants	0671 - L'Alfas del Pi, Ag. L'Albir
0146 - Salt	0900 - Sabadell, O.P.
0150 - Barcelona, Sarria	0920 - SBP Barcelona Diagonal
0156 - S. Just Desvern	0922 - SBP Valencia
0183 - Pallejà	5029 - Of. Banca Emp. Bcn Rbla Cat
0186 - Mislata	5066 - Gijón, Marqués de S. Esteban
0190 - Sant Carles de la Rapita	5131 - Collado Villalba
0207 - Palma de Mallorca	5136 - Madrid, Cuzco
0210 - Murcia	5143 - Terrassa, ctra. Montcada
0222 - Angles	5151 - Sant Agustin de Guadalix
0224 - Lleida, Ppe de Viana	5155 - Gijon, Jovellanos
0226 - Bcn, Marina	5168 - Lleida
0227 - Zaragoza, Delicias	5172 - Oficina Banca Corporativa Cat
0231 - Barcelona, Muntaner	5198 - Torrox Costa
0236 - La Jonquera	5406 - Raices Nuevo
0247 - Tavernes	5515 - Valencia, Pintor Sorolla
0249- Alzira	5570 - Zamora, sta. Clara
0283 - Alcorcon	5651 - Gijon, La Arena
0285 - Madrid, Fuente Berro	5706 - Avilés, El Quirinal
0292 - Zaragoza, Cesar Augusto	5730 - Madrid, La Cruz
0309 - Alcobendas	7017 - Badalona
0324 - Xativa	7019 - Sarrià
0348 - Sabadell, Concordia	7082 - Sant Gervasi
0357 - Las Rozas	7090 - Terrassa
0380 - Huesca	7110 - Madrid Gran Via
0389 - St. Quirze	7310 - Alacant, ag. Teatre
0462 - Yecla	7352 - Valencia, Luz
0488 - Cornellà Pol. Almeida	7621 - Pontevedra

Algunas actuaciones por riesgos en oficinas en reformas:

0019 Sant Vicenç dels Horts

Esta oficina fue un claro ejemplo de incumplimiento del PAP por todas las partes responsables, imponiendo la oficina criterios personales de prevención sobre los que estaban expresamente indicados como acciones no permitidas, lo que llevo a innumerables incidencias y en un alto estado de crispación entre la plantilla, que motivo varias visitas a la oficina y finalmente una reunión en la misma con todos los ámbitos responsables para reconducir la situación.



Operarios de obra en zona no autorizada, en espacio de trabajo de la oficina.

Objetos y materiales de obra en zonas no permitidas.



Ventana sobre puesto de trabajo sin protecciones solares.

Compartimentación de obra incorrecta y con peligro de caída sobre las personas.

0064 Vallirana



Maquina eléctrica en zona húmeda junto a la caja fuerte.

0226 BCN Ag. Marina

La oficina se trasladó provisionalmente a la primera planta durante el tiempo de duración de la reforma. La dificultad principal que tenía esta actuación es que el piso superior estaba atravesado longitudinalmente por una viga situada a 160 cms. del suelo.

No obstante, una vez asegurada la salida de emergencia y la protección y señalización de este riesgo, pensamos que por las características de la oficina era mejor esta solución que la convivencia de las dos actividades en el mismo espacio.

El problema principal se produjo por la falta de previsión de los responsables del banco que hizo padecer a los empleados temperaturas superiores a los 30º por falta de equipos de refrigeración y mala adecuación de los que se instalaron.



Otra incidencia sobre la que tuvimos que intervenir es que toda la actuación para el cambio de planta se hizo el último día, con los operarios trabajando entre y sobre los empleados de la oficina.



Mostrador provisional en la zona trasladada

Reformas de mantenimiento-pequeñas reformas

Una de nuestras denuncias a los responsables de la Empresa a lo largo de los últimos años, ha sido el deterioro sufrido por las oficinas del Grupo debido a la falta de programación de actuaciones de mantenimiento.

Finalmente Banc Sabadell ha decidido abordar el problema emprendiendo un plan de actuaciones, que básicamente consiste en un lavado de cara de las oficinas y en algunos casos pequeñas intervenciones como son la retirada de arcos de las puertas, colocación de dispensadores, cajeros automáticos o ligeras modificaciones en la distribución de los puestos de trabajo.

Lamentablemente el criterio empleado para la programación de actuaciones viene marcado por el “grading”, asignado principalmente por las Zonas, basado más en criterios de rentabilidad que preventivos.

La falta de un protocolo de actuación para estas pequeñas reformas, hizo que detectásemos que últimamente se estuviesen produciendo numerosas incidencias en estas actuaciones que parecían un tanto descontroladas. Por ello iniciamos negociaciones con la dirección de Mantenimiento que nos llevaron al acuerdo para **“actuaciones en oficinas – pequeñas reformas”** (Anexo 3), que es un PAP algo más complejo pues el primer problema era definir las acciones a realizar para los distintos trabajos posibles. El acuerdo recoge que todas las intervenciones deberán hacerse fuera del horario comercial de la oficina.

Nuestra actuación en estas reformas es el seguimiento, personal o a distancia, dependiendo de las características y magnitud de la intervención.

Renovación maquinaria aire acondicionado

El mantenimiento de temperatura y renovación de aire en las oficinas es uno de los problemas repetitivos, fundamentalmente porque tal y como hemos denunciado en numerosas ocasiones, se trata de maquinarias obsoletas que llevan funcionando desde la fecha de inauguración de la oficina en la mayoría de los casos, y de vida útil totalmente agotada.

Por fin, también en este apartado se ha preparado una programación para la sustitución de estos aparatos, con un calendario que nos fue entregado en el CESS del primer trimestre y que de momento se esta incumpliendo, aunque sirve de herramienta sindical para afrontar las quejas de las oficinas en este apartado, pues podemos confirmar si esta prevista su sustitución o no.

Al mismo tiempo que negociábamos el protocolo de pequeñas reformas, nos fue presentado un protocolo de actuación para **“cambios de maquinaria de aire acondicionado”** (anexo 4) que también fue aprobado en el CESS.

Las actuaciones deben realizarse en unos meses del año específicos (no de temperaturas extremas) y en horario no comercial de oficina, siempre y cuando no se trate de una urgencia por no funcionamiento de la maquina.

Incidencias globales detectadas en que se ha intervenido

Ergonomía:

- Equipos informáticos incorrectamente dispuestos:
 - deficiencias por dimensiones del mobiliario que no permite la colocación adecuada de los equipos o ubicación de los usuarios.
 - puestos no dotados de pantalla plana
 - deficiencias en altura de monitor/pantalla por falta de formación del usuario y/o desconocimiento de los conductos para solucionarlo.
 - actuaciones incorrectas de los técnicos de la DNET por colocación no adecuada y no dotar del cableado suficiente para la movilidad de los equipos
 - ubicación incorrecta de impresoras
- Dispensadores/recicladores ergonomicamente inadecuados que obligan a esfuerzos músculo/esqueléticos.
- Falta de formación de los usuarios sobre la colocación adecuada de los elementos en el plano de trabajo.
- Ausencia de manuales de uso de herramientas de trabajo y mobiliario (sillas)
- Desconocimiento de los usuarios del proceso de solicitud de elementos y complementos (filtros, reposapiés, etc.,)

Seguridad e higiene:

- Malfuncionamiento de los equipos de climatización y, sobretudo en oficinas de dos plantas, por un inadecuado sistema de control de la temperatura:
 - Falta de mantenimiento y programación de sustitución de filtros.
 - Acciones incorrectas de los operarios de mantenimiento para solucionar problemas de temperatura que afectan a la renovación del aire.
 - Tomas de aire en lugares inadecuados e insalubres.
 - Maquinarias insuficientes en periodos de temperaturas extremas.
- Malos olores.
- Problemas por inundaciones puntuales en oficinas, ocasionadas por los bajantes debido a su situación en los bajos de los edificios.
- Servicios de limpieza cada vez más precarios por el recorte continuado de presupuesto que afecta tanto al tiempo como a la calidad recibida.
 - La falta de formación adecuada del personal que presta este servicio ha sido la causante de uno de los motivos que más accidentes han causado en oficinas (caídas por resbalar).
 - Los sábados no hay servicio de limpieza.

Psicosociales:

- Exceso y mala distribución de las cargas de trabajo.
 - Errores de la herramienta utilizada.
 - Déficit de recursos de las oficinas.
 - Ausencia de formación de los responsables de la organización del trabajo en oficinas.
 - Tareas no computadas por desconocimiento o manipulación interesada de las oficinas o las zonas.
- Desconocimiento de los empleados de las tareas que tienen asignadas.
- Insuficiencia de recursos de las plantillas de suplencias.
- Cuadros de vacaciones unificados (técnicos y administrativos) y manipulados para suplir las deficiencias de plantilla, obligando a disfrutar periodos de vacaciones según los intereses empresariales, en épocas marcadas por el volumen de la actividad bancaria, incumpliendo en muchos casos los periodos de autorización/denegación recogidos en el convenio.
- Cursos presénciales de formación convocados por las Zonas indefectiblemente en horario de tarde, pervirtiendo el acuerdo de formación al convertir en norma lo que se recoge como una excepción. Además las convocatorias se realizan

en un tono impositivo sin reconocer la voluntariedad de asistencia por parte del trabajador y sin informar de sus derechos de compensación.

- Absorción de pluses a empleados por no gozar de la confianza de la oficina, en muchos casos por no hacer dejación o donación de sus derechos.
- Presupuestos comerciales inalcanzables y de imposición unilateral.

Ejemplo de intervención en una oficina

0215 Mercabarna-Mercat del Peix

Este centro de trabajo realiza las labores de Caixa Gremial del Mercat del Peix, ocupando un local dentro del mismo mercado.

Tras una visita de los Delegados de Prevención alertados por los compañeros del territorial de Barcelona, se hizo un informe a la empresa en la que pedíamos una actuación urgente en la resolución de la problemática detectada, básicamente de dos tipos:

- Física, por las características del local:
 - Dimensiones y diseño (bunquerizado y sin servicios propios).
 - Ergonómicas: disposición de lugares y herramientas de trabajo.
 - Instalaciones: eléctricas, telefónicas, deterioro de mobiliario y paredes.
 - Desniveles del suelo.
 - Limpieza y orden.
- Psicosocial:
 - Organización del trabajo (obligando a trabajar de pies y en continuos desplazamientos).
 - Horarios especiales adaptados tan solo a las necesidades del servicio y despreciando las necesidades de los empleados. (Jornadas partidas de 9,30 a 12 de la mañana).
 - Incumplimiento de compromisos con los empleados (el tiempo máximo de permanencia en esa oficina estaba pactado en un año y se incumplía sistemáticamente).
 - Prolongaciones de jornada sin compensar.

Después de múltiples reuniones con Mantenimiento y Organización, visitas a la oficina para ir recogiendo sus necesidades, logramos consensuar el diseño, dotación de equipos y una organización del trabajo adecuado a la labor que se realiza.

Al definir la estrategia para abordar esta problemática consideramos prioritario la actuación sobre las condiciones físicas de trabajo, por lo que una vez conseguida esta el siguiente objetivo es la solución de los problemas psicosociales, cuestión esta en la que no estamos teniendo colaboración ni por parte del responsable de la oficina ni de su Zona, por lo que tal y como previmos desde el inicio de la actuación el próximo paso es la denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Algunas actuaciones sobre temas puntuales

- 0010 - EL PRAT DE LLOBREGAT: problemas ergonómicos en los puestos de caja.
- 0015 - SANT JOAN DESPI O.P.: seguimiento de la aplicación de medidas correctoras.
- 0017 - MARTORELL O.P. : problemas ergonómicos luminicos y de humedades
- 0018 - LA GARRIGA: problemas de la instalación eléctrica, temperatura e iluminación.
- 0020 - VILASSAR DE MAR: cuestiones pendientes de solución después de la reforma.
- 0034 - GRANOLLERS: problemas de temperatura en los lugares cercanos a la cristalera.
- 0046 - VILAFRANCA DEL PENEDES: seguimiento de la nueva redistribución de la oficina antes de iniciar la reforma integral
- 0056 - VIC: problemas de iluminación.
- 0057 - BARCELONA,AG.VIA LAIETANA: problemas de cargas de trabajo y seguimiento de las deficiencias tras la reforma integral.
- 0059 - BARCELONA, AG CERDENYA: seguimiento atraco.
- 0064 - VALLIRANA: resolución de inconformidades tras la reforma.
- 0069 - L'HOSPITALET. AG LA TORRASSA: incidencias en los acabados de las reformas.
- 0072 - SANT SADURNI D'ANOIA: problemas de seguridad, las reactancias y los condensadores de los fluorescentes están a la vista en el arxivo.
- 0086 - GIRONA: problemas de reflejos, iluminación y temperatura. Problemas de persona de especial sensibilidad (alergia) debido a la moqueta.
- 0116 - PALAFRUGELL: problemas de temperatura y seguimiento de la aplicación de medidas correctoras tras la reforma integral.
- 0126 - BARCELONA, AG. BALMES/PADUA: seguimiento de medidas correctoras

tras la evaluación de riesgos.

- 0134 - MADRID-CALLE ALCALA: reclamación evaluación higiénica.
- 0140 - BARCELONA, AG. SANTS. Petición de barandilla en la entrada de la oficina.
- 0143 - MALGRAT DE MAR: petición de información sobre revisiones medicas.
- 0144 - MADRID, AG. CUZCO: problemas de temperatura.
- 0154 - TORELLO: seguimiento de resolución de problemas ergonómicos.
- 0163 - BARCELONA, AG.PL,A DE PALAU, problemas en reforma de oficina.
- 0165 - CASTELLON: seguimiento planificación reformas integrales.
- 0166 - VALENCIA-EL GRAO: problemas de temperatura.
- 0181 - BARCELONA,AG. RONDA SANT PERE: problemas por malos olores.
- 0193 - BARCELONA, AG.MERCAT SANT ANTONI: problemas de cargas de trabajo y humedad relativa.
- 0198 - SABADELL-P.MARCET: Problemas de la puerta de acceso de la caja de transito.
- 0200 - BARCELONA, AG.RAMBLA CATALUNYA : estudio por accidente de trabajo por caída a distinto nivel.
- 0204 - VALENCIA-AG.JESUS: problemas de temperatura.
- 0209 - VILLARREAL: seguimiento estudio realizado en la oficina.
- 0214 - SOLSONA: seguimiento atraco
- 0215 - BARCELONA, AG. MERCABARNA: problemas ergonómicos, cargas de trabajo y organización.
- 0219 - L'ESTARTIT: problemas por obras en el edificio.
- 0225 - SEVILLA O.P. problemas ergonómicos en los lugares de caja y cuentas.
- 0230 - BARCELONA, AG. DIAGONAL: problemas de temperatura.
- 0240 - MALAGA: problemas de malos olores.
- 0285 - MADRID, FUENTE DEL BERRO: seguimiento evaluación higiénica.
- 0297 - VALENCIA, AG. FERNANDO EL CATOLICO: seguimiento atraco
- 0305 - BARCELONA AG. PADILLA: seguimiento actuaciones de mantenimiento.
- 0315 - CULLERA: problemas ergonómicos del lugar de caja.
- 0360 - MATADEPERA: problemas generales de ergonomía y espacio.
- 0381 - BARCELONA, AG. ARIBAU: seguimiento atraco.
- 0386 - PARLA: problemas de temperatura
- 0396 - VILAFRANCA DEL PENEDES, AG.:problemas diversos de mantenimiento.
- 0440 - LES BORGES BLANQUES: problemas de malos olores.
- 0457 - AJALVIR: problemas de malos olores.

- 0459- SANT JOAN DESPI TV3: riesgos de seguridad y ergonómicos por mala definición de los puestos de caja.
- 0520 - BARCELONA,AG.VALENCIA/RB.CATALUNYA: problemas de suministro de agua corriente.
- 0532 - MADRID AG. JULIAN CAMARILLO: problemas de espacio en el lugar de caja, exceso de luminosidad y ruido del aire acondicionado.
- 0553 - EL PRA, AG MASBLAU: problemas de empleados de especial sensibilidad.
- 0573 - MADRID-CONDE PEÑALVER: seguimiento reformas lugar de caja.
- 0630 - PATERNA, OP: problemas de aire acondicionado.
- 5029 - BARCELONA, BANCA EMPRESAS: accidente de trabajo producido por la inexistencia de adhesivos señaladores en puertas de cristal.
- 5041 - BARCELONA, AG. URGELL/PARIS: seguimiento atraco.
- 5136 - MADRID-CAPITAN HAYA OFICINA: seguimiento evaluación higiénica.
- 5146 - MASSAMAGRELL: seguimiento aplicación medidas correctoras.
- 5294 - OVIEDO- TORENO: seguimiento atraco.
- 7019 - BARCELONA,AV.SARRIA, 146: seguimiento actuación del Servicio Medico en relación a la reforma integral.
- 7024 - OSOR: problemas lugares de trabajo en general.
- 3607 - Ed. Sant Cugat: problemas de temperatura en el archivo.
- 3607 - Ed. Sant Cugat: problema de accesos en las plantas 3 y 4.
- 3607 - Ed. Sant Cugat: seguimiento evaluaciones higiénicas trimestrales a petición de Inspección de Trabajo.
- 0901 - SABADELL, PLAÇA CATALUNYA: distribución lugares trabajo 7 planta.
- 0901 - SABADELL, PLAÇA CATALUNYA: seguimiento información de las comunicaciones de reforma del edificio.
- 0901 - SABADELL, PLAÇA CATALUNYA: problemas de distribución de espacios, temperatura y reflejos en la 2ª. Planta.
- 0901 - SABADELL, PLAÇA CATALUNYA: problemas de temperatura en la 3ª planta.
- 0901 - SABADELL, PLAÇA CATALUNYA: seguimiento de in tratamiento de rehabilitación a consecuencia de un accidente de trabajo.
- GLOBAL: seguimiento horarios del Servicio Medico y estudio/reclamación de incremento de horario de visita.
- GLOBAL: seguimiento accidentes de trabajo no comunicados.

Temas globales en curso

Riesgos psicosociales

En todas las visitas que efectuamos todos los delegados sindicales, hay un aspecto que es general de denuncia por parte de la plantilla: el exceso de cargas de trabajo, y en consecuencia, la herramienta que utiliza el banco para su dimensionamiento: el ADM1. Muchas veces hemos intentado abordar este tema pero sin haber conseguido resultados efectivos.

A partir del último trimestre hemos iniciado un nuevo intento para abordar el ADM1. Pero esta vez nuestra expectativa no es tanto el conocer su funcionamiento sino detectar sus consecuencias, que en el fondo es la determinación de la plantilla en las oficinas.

Los Delegados de Prevención estamos manteniendo reuniones monográficas de trabajo, a la que deben seguir otras más ampliadas con el resto de delegados para hacerles partícipes de las conclusiones ya que son los que realmente pueden identificar situaciones irregulares en sus visitas a oficinas, e informar a la plantilla de sus derechos de información sobre el uso que se haga de la misma, así como a los responsables de gestionarla, básicamente los Responsables Administrativos y las Zonas.



REUNION DE TRABAJO ADM1

Atracos

Tal y como recoge el protocolo de actuación ante atracos hemos recibido comunicación de los que se han producido en las oficinas de la red, en cuanto Seguridad ha tenido conocimiento de los mismos.

Desde Salud Laboral nos hemos puesto en contacto telefónico con los compañeros afectados ofreciéndoles nuestra colaboración, y en los casos que ha sido posible hemos hecho acto de presencia en la oficina el mismo día de haberse producido.

Esta es una actuación muy reconocida por parte de los compañeros afectados pues, tal y como manifiestan, se sienten arrojados en una situación difícil. En la actualidad estamos pendientes de la aplicación del acuerdo alcanzado en el CESS a una propuesta de CC.OO. para que se dé formación sobre atracos a la plantilla de red.

Ergonomía

En la actualidad estamos trabajando en la elaboración de hojas temáticas informativas/formativas dirigidas a la plantilla.

Una de las cuestiones más observadas en visitas a oficinas es la utilización incorrecta de las herramientas, equipos y mobiliario del puesto de trabajo, como por ejemplo:

- Colocación incorrecta posición/altura de la pantalla.
- No aprovechamiento de los mecanismos de control de las sillas.
- Colocación incorrecta de las herramientas por posición y frecuencia de uso.
- Colocación incorrecta asumida de los equipos, por falta de extensión del cableado
- Vicios posturales.
- Etc.,

Aunque evidentemente venimos reclamando a la empresa que debe ser ella quien debe, en primer lugar, dotar de herramientas/equipos para el puesto de trabajo y la colocación de los mismos, acorde a las guías técnicas, y en segundo lugar dar la información/formación a los usuarios a que está obligada por Ley; no es óbice para que los Delegados de Prevención emprendamos esta tarea desde el punto de vista sindical, que recuerde a los empleados sus derechos y a la vez se les forme sobre como minimizar y evitar los riesgos para su salud.

En estas visitas también nos damos cuenta de que es una tarea dura y a largo plazo, pues las malas costumbres a lo largo de la vida laboral impuestas por la propia Empresa, les hace asumir de modo fatalista la falta de condiciones adecuadas y, a no percibir un riesgo como el músculo/esquelético de consecuencias fatales a medio y largo plazo.

Responsables de Prevención y Seguridad en Oficinas y AZ

Como hemos venido explicando todas las veces que analizamos el Servicio de Prevención, la falta de recursos humanos y económicos la disfraza con una aparente integración de la estructura del propio Banco, delegando de hecho sus funciones en los RA y AZ, a quienes asigna funciones de Prevención para las que no están preparados por falta de formación y porque la realidad de su día a día no les permite la dedicación adecuada, sobre todo en el caso de los RA.

El último trimestre remitimos escrito a la Dirección de Relaciones Laborales, solicitando se contemplen las tareas de Prevención en la ADM1, la realización de formación a nivel de Técnico Básico en Riesgos Laborales y la obligación de informar a los trabajadores designados por la empresa para esta tarea, no solo de sus deberes, sino también de sus derechos amparados en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que les reconocen las mismas garantías que los Delegados de Prevención.

Posteriormente remitimos copia de esta carta a los RA y AZ junto al extracto de los artículos del ET y la LPRL. donde se recogen estos derechos y de las funciones que tienen asignadas por parte de la Empresa.