



# Salud Laboral ■ Dialogo Social ■ Grupo Empresas ■

## Prevención de riesgos y Salud laboral

*Continuación de un trabajo: evaluaciones de riesgo, estudios de puestos, etc.*

*Importante labor formativa: A destacar la Escuela de espalda*

*Entrada en vigor Ley Antitabaco*

*Protocolo Mobbing*



En materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral es de destacar la participación activa de la representación sindical a través del **Comité Intercentros de Seguridad y Salud** y de las comisiones delegadas de Salud, Coordinación, Formación y Obras. En este campo, debemos diferenciar dos vertientes: Por un lado la continuación del trabajo sistemático en esta materia y por otro la ejecución de mejoras que nos permitan crecer en la misma.

### Continuidad en el trabajo sistemático: Evaluaciones, formación, Ley Antitabaco, ...

Con referencia al primer punto, podemos apuntar las **evaluaciones de riesgos realizadas en centros de trabajo**, los **estudios de puestos de trabajo** (bien a petición del trabajador, de los representantes de los trabajadores, servicios médicos, etc.), el análisis de los **accidentes e incidentes producidos**, atención de **peticiones** (reposapiés, sillas, etc.), cambio de monitores por pantallas planas...

En la línea planteada en su momento de ofrecer a la plantilla los conocimientos necesarios sobre prevención como forma de garantizar comportamientos correctos para prevenir los riesgos de nuestros puestos de trabajo, en el año 2004 se ha continuado con la **formación específica** en estos temas, destacando los **4 cursos de Escuela de Espalda** impartidos en Huelva y Sevilla. Aunque los primeros se han realizado en estas 2 provincias, se está estudiando la forma de llevarlos a cabo en la red de Expansión. En las encuestas realizadas de dichos cursos se comprueba la satisfacción del personal que lo ha realizado y la disminución en la frecuencia de las consultas y bajas en relación a problemas de espalda.

Debido a la próxima entrada en vigor de la **Ley Reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del Tabaco**, para la protección de la salud de la población, donde se establece la prohibición de fumar en los centros de trabajo en espacios cerrados, se pone en marcha la campaña "Gánale al tabaco", en la que se incluyen cursos para dejar de fumar, carteles informativos, etc. A consecuencia de esta campaña se han declarado algunos centros y oficinas como "centros libres de humo". Aunque la entrada en vigor de la Ley, prevista para enero del 2005 se aplaza para principios del 2006, se propone al Comité de Dirección de la Entidad adelantar su aplicación al 2º semestre del 2005.

Se han aprobado **18 procedimientos de prevención de riesgos**. En algunos de ellos hemos tenido algunas discrepancias en su redacción, pero finalmente se llegó a acuerdo sobre la misma.

### Protocolo acoso psicológico

En cuanto al segundo punto destacar el comienzo a principios de año de la negociación de un borrador de protocolo de conflictos interpersonales. A propuesta de los delegados de prevención se separa el mobbing del resto de los conflictos, por lo que comenzamos la **negociación del Protocolo de actuación en casos de acoso psicológico**. Al igual que ocurre con el Protocolo contra el acoso sexual, esta negociación sigue abierta a finales de 2004, básicamente por la **resistencia de la Entidad en facilitar la participación de los representantes de los trabajadores** en los procedimientos de investigación de este tipo de situaciones. Esperamos, igualmente, solventar estas diferencias en el mayor plazo posible y publicar el citado protocolo a lo largo del primer semestre de 2005.

El informe en sí es un análisis del Diálogo Social 2004

Destacar también la Comisión de Asuntos Sociales y el Plan de Pensiones

La difusión del Código de Conducta, asignatura pendiente

Nulo avance en la implantación en el Grupo de Empresas de Códigos de Conducta y marco de relaciones laborales



## Diálogo social y comunicación

La política general de diálogo social y participación de la representación sindical en la mayoría de las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de la plantilla, queda patente a lo largo del presente informe.

Además de los aspectos reflejados en el mismo, existen otras áreas de seguimiento o negociación permanente tales como la **Comisión Paritaria de Asuntos Sociales**, o la **Comisión de Control del Plan de Pensiones de los empleados**, que, está constituida con mayoría de los representantes de partícipes y beneficiarios del Plan. En el seno de estas comisiones se han ejecutado y desarrollado aspectos importantes en materia de asuntos sociales, previsión social complementaria y gestión y control del Plan de Pensiones por acuerdo entre las partes.

Por otro lado, la **negociación colectiva** permanente ha permitido la aplicación consensuada de las mejoras recogidas en el **Convenio Colectivo** del sector firmado el pasado año y alcanzar otros acuerdos laborales a lo largo de 2004, entre los que destacan:

- ✓ Acuerdo de pase a beneficiarios de los jubilados parciales de 17-11-04
- ✓ Acuerdo para la regulación de horario del Instituto de Estudios El Monte de 03-08-04

- ✓ Acuerdo convocatoria Programa Inserta Sevilla 2004, de 19-07-04.
- ✓ Acuerdo para la modificación horario Centro Comercial San Fernando, de 04-06-04.

En cuanto a políticas de comunicación con la plantilla, la herramienta principal utilizada por Recursos Humanos es el diario electrónico interno 8y5 y existe una Oficina de Atención al Partícipe que atiende las necesidades y consultas de los empleados en relación con el Plan de Pensiones.

No obstante, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de **difusión y publicación del Código de Conducta y Responsabilidad Social** queda aún mucho camino por recorrer, puesto que hasta la fecha se ha limitado a la publicación del mismo en la web corporativa y en el diario de comunicación interna durante unos meses y en la distribución de un cuaderno-resumen entre los empleados. Aparte de las acciones de formación imprescindibles que ya apuntábamos, se requiere un mayor esfuerzo en este sentido, con campañas específicas de difusión interna, mantenimiento del Código a disposición de la plantilla de forma permanente e información de sus contenidos al resto de agentes relacionados con la Entidad con campañas de información dirigidas a clientes, proveedores y sociedad en general.

## Grupo de Empresas

En el Capítulo I del **Código de Conducta** (Ámbitos de Actuación) se establece que *“las sociedades mercantiles pertenecientes a su grupo de empresas adoptarán y cumplirán normas equivalentes a las presentes”*.

Si bien es cierto que la extensión del Código de Conducta a las empresas del grupo es una decisión propia de los órganos de gobierno de las mismas, entendemos que es obligación de El Monte impulsar la adopción de Códigos de Conducta en estas empresas a través de la representación que ostente en sus respectivos órganos de gobierno, materia en la que aún no se ha avanzado en absoluto.

Por otro lado, el **modelo de relaciones laborales** definido en el Código de Conducta ha de ser impulsado por El Monte tanto en la propia Entidad como en su grupo de empresas, según se establece en los Principios de Actuación del propio Código. En este sentido, la Disposición Transitoria Segunda del **Acuerdo de Condiciones de Trabajo**, prevé la apertura de negocia-

ciones entre la dirección y los representantes sindicales de la Caja al objeto de establecer un marco de relaciones laborales estable y equilibrado en el grupo de empresas. Este marco debe comprender, como mínimo, las empresas del grupo en las que la caja ostente una **participación directa o indirecta superior al 50%** y regular condiciones de trabajo mínimas, teniendo en cuenta la especificidad de cada sector, al menos en materias de selección, promoción profesional, previsión social complementaria, condiciones sociales y definición y desarrollo del marco de relaciones laborales (interlocución, derechos y garantía sindicales, representatividad...)

En esta materia no se ha avanzado nada durante el ejercicio 2004 por lo que resulta imperativo abordar el tema a lo largo del ejercicio 2005 para extender los principios del Código de Conducta al grupo de empresas de una forma efectiva y formalizar un marco mínimo de relaciones laborales.