

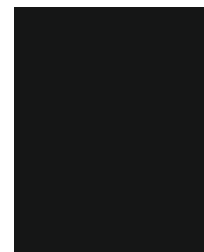
SALUT LABORAL

PROPOSTES PRESUMIBLEMENT SINGULARS o INSÒLITES per a la NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA en MATÈRIA de SALUT LABORAL

Nº. 06

Gener 2020

PROPOSTES, PROJECTES, CAMPANYES, ACORDS O PACTES D'EMPRESA O CLÀUSULES PREVENTIVES ALS CONVENIS COL·LECTIUS QUE PRESUMIBLEMENT PODEN SEMBLAR SINGULARS O INSÒLITES PERÒ QUE MILLOREN LES CONDICIONS LABORALS, I DE REFILADA, LA SALUT



QUÈ VOLEM COMUNICAR

I PER QUINS MOTIUS

- Quan un nombre considerable de delegats i delegades de prevenció, de forma comuna, vam començar a intercanviar experiències pràctiques, a compartir dificultats i, fins i tot problemes, ens vam adonar que hi havia una considerable coincidència de conjuntures laborals que evidenciaven de manera recurrent situacions molt similars, però amb alguns aspectes diferenciadors que enriqueixen el debat.
- El fet de compartir i, fonamentalment reflexionar, de manera conjunta aquestes circumstàncies va permetre millorar, en primer lloc, les propostes en matèria de prevenció de riscos laborals i, en segon lloc, aplicar accions o mesures preventives (preferentment consensuades en el CSS) molt més eficaces.
- Aquesta reflexió conjunta també ens permet estendre aquestes propostes preventives a més ajuntaments i empreses públiques, de manera que s'implantem paulatinament en un major nombre de centres de treball.
- Aquesta implicació col·lectiva comporta una elaboració més acurada de totes i cadascuna de les propostes preventives, cosa que ens fa guanyar en matisos, abastar més circumstàncies i generar un coneixement més extens i profund, i comporta una participació més activa dels delegats i les delegades de prevenció.
- Aquest paper destacat dels delegats/ades de prevenció es basa en la comprensió rellevant que tenen de com les característiques de la feina i les condicions en què es desenvolupa poden generar un impacte negatiu sobre la salut de les persones.
L'aplicació de les seves competències i facultats, establertes en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, ha de possibilitar que s'identifiquin els efectes adversos del treball sobre el benestar físic, mental i social del personal per posteriorment, mitjançant l'adopció d'accions i mesures preventives, reduir (si eliminar no és possible) els danys derivats del treball i les seves condicions deficientes, és a dir evitar la progressió cap a un dany més considerable per a la salut.
- I algunes de les maneres en què podem aconseguir aquesta millora de les condicions laborals, que comportarà un impacte positiu en la salut de les persones, procedeixen de propostes, campanyes, accions, mesures, pactes o clàusules incorporades als convenis col·lectius.

A QUINES PROPOSTES PREVENTIVES,

ACCIONS PREVENTIVES, PACTES D'EMPRESA O CLÀUSULES AL CONVENI COL·LECTIU ENS REFERIM

Únicament hem recollit alguns dels exemples que per diverses raons, exposades en el punt anterior, considerem com a més rellevants o més peculiars, singulars o fins i tot més insòlits.

Altra qüestió és si aquests “*compromisos*” estan actualment vigents, o si el grau d'aplicació és total o parcial, o si la seva idoneïtat és òptima, satisfactòria o per contra irrellevant.

Cadascun d'aquests “*compromisos*” té la seva pròpia idiosincràsia, per la qual cosa la creiem més reeixidora de ser recollida en aquesta fitxa sindical.

Aquests són els exemples que destaquem:

- *Acord verbal en el marc del Manual d'acollida: benvinguda a les noves incorporacions amb designació d'un mentor.* Ajuntament de Sant Adrià de Besòs.

Es lliura a les noves incorporacions a l'ajuntament una carpeta de benvinguda amb informació diversa i alhora se'ls assigna un mentor (figura que ofereix consell i protecció) per tal de facilitar una integració al lloc de treball ràpida i satisfactòria.

- *Acord sobre treballs amb risc d'exposició a fibres d'amiant per part de la brigada.* Ajuntament de Vacarisses.

Fa força temps es va constatar que en els treballs de reparació de canalitzacions d'aigua a la via pública, algunes d'aquestes canalitzacions contenen amiant. La reparació pot comportar la seva fragmentació amb l'alliberament consegüent de fibres d'amiant, de manera que es generava el risc d'exposició a fibres d'amiant i, potencialment i a futur, el risc de desenvolupament de malalties greus (dependrà de diversos factors, entre altres el tipus i característiques de les fibres, la intensitat i duració de l'exposició o les característiques individuals de la persona). Per aquests motius, i d'acord amb la normativa laboral, es va acordar que aquells treballs (a la brigada) que suposin la manipulació d'amiant o materials amb amiant només els duran a terme empreses especialitzades.

- *Acords d'ajut per a la renovació del permís de conduir.* Diversos ajuntaments. Mitjançant acords i/o clàusules del conveni col·lectiu, en diverses corporacions s'assumeix per part de l'ajuntament el cost econòmic de renovació del permís de conduir als empleats municipals que hagin d'utilitzar vehicles municipals per motius del servei.

- *Proposta d'utilitzar únicament els vehicles municipals per part del personal de serveis socials en els desplaçaments als domicilis de les persones usuàries.* Diversos ajuntaments de les comarques gironines.

En molts ajuntaments, el personal de serveis socials utilitza el seu vehicle particular per desplaçar-se per motius laborals als domicilis de les persones usuàries beneficiàries dels serveis socials, i sovint els seus vehicles pateixen diversos actes vandàlics (punxades de rodes, trencament de retrovisors...), fet que els suposa nombroses molèsties i pèrdues econòmiques. Per tal d'evitar-ho, es proposa als diferents àmbits municipals que únicament s'utilitzin vehicles de la corporació.

- *Circuit d'abordatge de riscos laborals.* Ajuntament de Badalona, Badalona Serveis Assistencials, Domus Vi i FSC CCOO. *Document Circuit d'abordatge de Riscos Laborals: atenció al domicili dirigit a proporcionar atencions personals, ajuda a la llar i suport social a aquelles persones i/o famílies amb dificultats de desenvolupament o d'integració social o manca d'autonomia personal.*

L'objectiu del document és abordar aquelles situacions on s'identifica un risc tant pel treballador com per la persona usuària a fi de coordinar els diferents serveis que intervenen en l'atenció domiciliària: l'empresa proveïdora del servei, el SAID (Servei d'Atenció Integral a Domicili) i els treballadors socials de referència. Es contempen entre altres riscos laborals els que poden produir les mobilitats reduïdes, els ani-

mals domèstics, la brutícia al domicili i la presència d'insectes o els riscos que poden produir les pròpies persones usuàries o familiars amb malalties psíquiques, infecto contagioses i/o addiccions. Per tant, la intervenció s'aborda des d'una perspectiva transversal: assistencial, educativa i preventiva. Cal ressaltar la dificultat d'abordar i establir mesures preventives en aquest sector (en el domicili de la persona usuària) tant per als/les treballadors/es socials com per als/les treballadores familiars.

- **Clàusula al conveni col·lectiu. Delegat de medi ambient.** Ajuntament de Montornès del Vallès. És el representant del personal amb funcions específiques en matèria de medi ambient. Té les mateixes garanties que els i les delegades de prevenció i les seves funcions i competències són, entre altres, promoure i fomentar la cooperació dels treballadors i les treballadores en el compliment de la normativa mediambiental, promoure i fomentar la mobilitat sostenible entre el personal, proposar a l'ajuntament l'adopció de mesures que tendeixin a reduir la contaminació i per una millor de la gestió mediambiental...
- **Protocol sobre violència ocupacional.** Ajuntament d'Esplugues de Llobregat (entre altres). S'ha presentat al CSS de l'ajuntament la proposta d'un protocol sobre violència ocupacional. Es tracta d'una eina dinàmica, pràctica i funcional amb una atenció especial als temes preventius. Es pretén obtenir el compromís efectiu i real de l'entitat sobre la tolerància zero respecte a qualsevol tipus de violència ocupacional (amenaces, coaccions, intimidacions, vexacions, agressions...) per part de la ciutadania, donant una resposta estructurada a la violència i establint, amb la participació dels i les delegades de prevenció, tant aquelles accions o mesures que poden evitar en certa mesura una situació de violència com pautes per actuar quan està passant i un cop produïda aquesta situació. Per tant, el protocol té en compte diverses actuacions o mesures, des de l'avaluació de riscos psicosocials fins a la informació o sensibilització a la plantilla, la formació específica al respecte,

els controls d'accessos als centres de treball i a les seves dependències, la distribució i il·luminació dels espais, els senyals lluminosos o acústics, la coordinació amb la policia local, la investigació dels fets (accidents de treball), el registre d'agressions, l'assistència legal per part de l'ajuntament (suport jurídic), la protecció de dades personals dels treballadors/es afectades, la creació d'un fons econòmic per la cobertura de danys personals de caràcter material o les comunicacions escrites als usuaris agressius sobre possibles sancions.

- **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral. Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions en l'àmbit laboral.** Ajuntament de Cerdanyola del Vallès.

L'any 2010, amb el consens i acord de totes les parts (representació legal dels treballadors i Ajuntament) va néixer el primer protocol per a prevenir i garantir un entorn lliure d'assetjament a la feina. Passats els anys calia fer-ne una revisió profunda actualitzar-lo. La tasca va recaure en una comissió de treball del CSS. Un cop aprovats els dos protocols pel CSS i exposats a totes les diferents representacions dels treballadors/es, es van presentar al ple municipal on van quedar finalment aprovats.

Al llarg del procés de revisió hem posat èmfasi en la formació i la participació de la plantilla. Actualment estem treballant en un format de formació preventiva basada en el teatre com a eina per fomentar i potenciar les actituds i hàbits saludables envers l'ambient laboral així com per identificar els diferents rols per prevenir o actuar en cas de violències o assetjament.

A través d'escenes teatrals curtes amb guions elaborats, interpretats, dirigits i filmats per companys i companyes treballadores de l'ajuntament es presenten diferents situacions de risc psicosocial per assetjament o conflicte interpersonal en l'àmbit laboral. Posteriorment es

fan propostes per treballar la prevenció i saber com actuar quan es produeixi alguna d'aquestes situacions.

- **Protocol sobre conflicte interpersonal.** Proposta dels delegats i delegades de prevenció a l'Institut del Teatre (entre altres).

La intervenció sindical en nombrosos conflictes laborals que han sigut inicialment exposats com a assetjament laboral ha comportat que constàtessim que molts ajuntaments no tenen un protocol d'assetjament laboral, o bé que si el tenen, un cop aprovat no s'ha aplicat per diverses raons (entre altres, per desconeixement del protocol per part de la plantilla, pels dubtes i reticències a iniciar un procediment d'assetjament o per la dificultat de provar uns fets ocorreguts); també hem observat que no totes les accions o situacions poden ser titllades d'assetjament laboral malgrat que siguin incorrectes o contràries a la normativa i produeixin danys a la salut, tant físics com psíquics, igual que l'assetjament; o que tot i tenir aquesta eina, el protocol no contempla una via informal de resolució de conflictes (mitjançant una queixa i aplicant la negociació i/o mediació); o hem comprovat que alguns protocols no contemplen suficients garanties per les persones afectades (dret d'informació, sistemes o tècniques eficients de resolució, absència de mesures inicials o fins i tot de mesures definitives quant al conflicte encara que no hagi sigut qualificat d'assetjament laboral).

Aquests i altres aspectes ens han portat a proposar una eina dinàmica, adaptable i funcional que estableix la negociació o la mediació a través de la figura d'una persona de referència o un mediador/a com a mètode per a resoldre un conflicte, i que si aquest procediment (negociació o mediació) no és acceptat per una part de les persones en conflicte, o si les mesures o accions consensuades no esdevenen les idònies, es pot procedir a desenvolupar la resolució del conflicte de manera formal, és a dir, a través del protocol d'assetjament laboral i la comissió d'investigació.

- **PAIPEM Programa d'atenció integral al personal municipal. Servei de suport psicològic (prevenció i atenció psicològica) pel personal que es pot trobar en situació de vulnerabilitat en l'exercici de la seva feina.** Ajuntament Barcelona.

Aquest suport psicològic està dirigit a col·lectius de la plantilla municipal que poden ser susceptibles de patir situacions de risc o que per les seves tasques es veuen sotmesos a una gran pressió psicològica: col·lectius que treballen amb població en situació d'exclusió social. Té un caràcter assistencial i un de preventiu.

Assistencial: suport terapèutic, des d'un abordatge individualitzat de cada persona; pot aportar ajut psicològic, psiquiàtric i rehabilitació per la seva reinserció a la feina.

Preventiu: paral·lel a l'assistencial, per detectar els factors de risc que propicien increment d'estrès i altres disfuncions a través d'avaluacions, que permeten extreure'n conclusions per poder actuar de forma preventiva i col·lectiva.

Es tracta d'un programa confidencial i voluntari.

- **Proposta de supervisar el nivell de vitamina D en la Vigilància de la Salut.** Es tracta d'analitzar en les revisions mèdiques el nivell de vitamina D, arran de la seva importància per mantenir els nivells adients de calci i fòsfor necessaris pels ossos i per la seva importància respecte a l'impuls nerviós, la contracció muscular i les funcions cel·lulars en general.

- **Acords a la Vigilància de la Salut per realitzar diverses proves mèdiques específiques.** Diputació de Barcelona, entre altres.

Acords per realitzar diverses proves mèdiques específiques per al personal en possibles situacions de risc, concretament analítiques sobre marcadors d'antígens carcinoembrionaris (per exemple càncer de pròstata, de còlon o de mama) o malalties cardiovasculars. Es tracta de facilitar controls de salut complementaris als controls periòdics recomanables per les institucions sanitàries, alhora que sensibilitzar sobre la importància de la prevenció i detecció precoç de determinades malalties.

- *Proposta de conciliació de vida laboral i vida familiar.*

A més dels acords sobre flexibilitat horària, banc d'hores (acumulació d'hores posteriorment compensades amb dies festius) o fraccionament dels dies de permisos per hores o dies lliures per situacions extraordinàries; podem proposar una setmana laboral comprimida. Es tracta de treballar algunes hores de més durant la setmana a canvi d'una reducció dels dies laborables, com per exemple la prolongació de la jornada de dilluns a dijous per poder finalitzar la jornada els divendres al migdia o poder tenir el dia lliure.

- *Acord de reducció de la jornada laboral.* Diversos ajuntaments.

Quan el/la treballador/a estigui exposat/da a sistemes de treball perjudicials o tòxics per a la salut i no es pugui aconseguir una prevenció adequada, es podrà reduir la jornada laboral en un percentatge determinat per tal de reduir l'exposició al risc laboral.

Possibilitat de reduir la jornada prevista legalment per la conciliació de la vida familiar i laboral en un 10% amb una reducció de la retribució del 5%. Acord de condicions de treball del personal funcionari i del personal laboral. Ajuntament Sant Joan Despí.

- *Protocol d'adaptació gradual i progressiva al lloc de treball després d'un període de baixa de molt llarga durada.* Ajuntament Mollet del Vallès.

Es tracta d'un programa d'incorporació progressiva i gradual al lloc de treball per tal de facilitar l'adaptació i reduir l'impacte del retorn a la feina de les persones que n'han estat allunyades durant un temps perllongat. Es proposa una adaptació progressiva de la durada de la jornada de treball per disminuir d'entrada els nivells d'exigència del lloc de treball tant a nivell mental i físic com a nivell social. L'adaptació dependrà de les condicions psicofísiques de la persona i dels requisits del lloc, per la qual cosa també intervé el servei mèdic del Servei de Prevenció. De manera general, el període de reincorporació adequat, excepte que el servei

mèdic recomani altres terminis, és el següent: 4 hores diàries durant les cinc primeres setmanes, 5 hores diàries durant les quatre setmanes següents, 6 hores diàries durant les tres setmanes següents i a partir del primer dia de la setmana 13 ja es faria la jornada completa.

Per últim, recordar que cal que els acords recullin de manera nítida que a les persones a qui se'ls hi apliqui no els comportarà cap reducció retributiva.

- *Normativa reguladora dels canvis o les adaptacions dels llocs de treball per raons de salut.* Ajuntament de Sabadell.

L'adaptació al nou lloc de treball es farà de manera provisional per un període de tres mesos, durant el qual es durà a terme un seguiment per part del servei mèdic per tal d'avaluar el grau d'adaptació a les tasques assignades, tant des de la vessant mèdica com professional. Sobre aquest seguiment s'informarà periòdicament al CSS. Si el grau d'adaptació al nou lloc és positiu, l'adscripció passarà a ser considerada definitiva. En cas contrari la persona afectada tornarà al seu anterior lloc de treball o a un altre lloc que es trobi vacant, fins que pugui ser re assignada, tan aviat com sigui possible, a un altre lloc més idoni a la seva discapacitat.

- *Clàusula al conveni col·lectiu sobre la capacitat disminuïda.* Ajuntament de Montornès del Vallès.

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, i en coincidència amb el Servei de Prevenció, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva i tenint en compte les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat, o en el seu defecte a un altre lloc de treball encara que sigui d'una categoria inferior, prèviament consensuat per totes les parts, amb el compromís que no patirà una disminució de la seva retribució i es preservarà, si es possible, la mateixa base de cotització a efectes de la jubilació.

A més a més, la corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors/es amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

- **Reglament de segona activitat.** Ajuntament de Sant Pere de Ribes.

Amb aquest reglament s'instaura la possibilitat que qualsevol treballador/a de l'ajuntament pugui passar a la situació administrativa de segona activitat, a petició pròpia o d'ofici, millorant les seves condicions de treball, de vida i de salut, sense la necessitat d'abandonar la seva vida laboral. És d'aplicació a tot el personal al servei de l'ajuntament que es trobi en la situació administrativa de servei actiu, ja sigui temporal o definitiva i, en aquest darrer cas, comportarà l'adscripció definitiva al nou lloc de treball. El canvi podrà venir motivat d'ofici o a petició de la persona interessada. El pas a la situació de segona activitat d'un funcionari o contractat laboral no podrà suposar, en el cas d'adscripció definitiva al nou lloc de treball, l'amortització en plantilla del lloc de treball que deixa vacant. El CSS exercirà les funcions d'instrument d'anàlisi i avaluació de l'aplicació d'aquest reglament.

- **Projecte Capacitats diverses.** Diputació de Barcelona.

El projecte *Capacitats diverses* té un doble objectiu principal: millorar la integració de les persones que s'incorporen a la Diputació de Barcelona des del torn d'accés restringit i també procurar una integració real i efectiva de les persones que tenen alguna discapacitat i que ja hi treballen (organització inclusiva). Aquest projecte es desenvoluparà a través de 3 accions principals: 1) Disseny de llocs de treball per a la discapacitat: identificar i construir un jaciment de tasques en clau de discapacitat que ens permeti dissenyar llocs de treball i processos de selecció adaptats específicament a les característiques de les persones amb discapacitat, concebuts per ajustar-se al seu talent i defugir els estàndards i els prejudicis previs. 2) Formació i sensibilització sobre la discapacitat:

millorar el nivell de sensibilitat de la plantilla envers la discapacitat per promoure la reflexió i la conscienciació. Un dels objectius principals és el de traslladar una imatge normalitzada i positiva de les persones amb capacitats diverses, tenint en compte l'heterogeneïtat existent entre totes elles. 3) Acompanyament de les persones amb capacitats diverses que s'incorporen a l'organització, als seus companys i companyes i als comandaments. El projecte s'orienta principalment a la incorporació de persones a la nostra organització des del torn d'accés restringit en una estructura de llocs de treball de nova creació, en els quals la pròpia discapacitat suposi una aportació d'un major valor afegit. El projecte *Capacitats diverses* aposta per crear llocs de treball que permetin una integració real i efectiva de les persones que tenen alguna discapacitat a la corporació. Tanmateix, també s'actua en paral·lel en la millora de la integració de les persones que ja hi treballen i que ja tenen una discapacitat reconeguda o casos de discapacitat sobrevinguda.

- **Campanya Activa't Fent Salut.** Barcelona Activa.

Programa pel foment de benestar i salut mitjançant un programa integral d'actuacions. Les àrees principals d'actuació són l'activitat física i hàbits ergonòmics, salut mental i benestar emocional i hàbits alimentaris saludables: ioga, estiraments, anar en bici a la feina –mobilitat–, prevenció/reducció del tabaquisme, proves mèdiques específiques per a persones en risc (analítica de marcador d'antigen carcinoembrionari, malalties cardiovasculars), tallers de la son...

- Clàusula al conveni col·lectiu sobre **accés dels empleats/des públics a les instal·lacions esportives municipals** de gestió directa. Ajuntament de Sant Adrià de Besòs.

Els empleats i empleades públics hi tindran accés gratuït i els familiars fins un 2n grau tindran un descompte del 50%. En les activitats dirigides amb limitació de places, tindran prioritat per ocupar-les els ciutadans que abonen les seves quotes per davant dels em-

pleats/ades municipals. En les instal·lacions esportives municipals de gestió indirecta, en els plecs de contractació s'inclouran les condicions necessàries a fi i efecte que les empreses concessionàries ofereixin als empleats/ades municipals condicions beneficioses en l'ús de les instal·lacions, d'acord amb la seva naturalesa.

A l'Ajuntament de Montornès del Vallès es va proposar que l'accés a les instal·lacions esportives fos gratuït pels membres de la policia local per tal de poder mantenir un nivell físic òptim per desenvolupar part de les seves funcions. Malauradament, aquesta proposta no va ser acceptada.

- **Curs sobre la tècnica Alexander.** Ajuntament de Cardedeu.

La intenció del curs era conèixer aquesta tècnica i poder-la aplicar a la vida diària. Es tracta d'un mètode senzill de reeducació corporal per tal de trobar l'equilibri i la llibertat natural del cos: entendre com està dissenyat el nostre cos, deixar d'interferir en la intel·ligència innata del nostre cos, ajudar a reconèixer els nostres (mals) hàbits, desaprendre'ls i aprendre nous bons hàbits. La tècnica Alexander t'ensenya a prendre consciència de com et mou i a triar en cada moment com vols moure't, de manera que els moviments no es converteixin en automàtics i facilitant que es pugui prevenir el dolor o la malaltia.

- **Fisioteràpia, osteopatia i sòl pelvià.**

Algunes empreses que no són de l'àmbit de l'administració local tenen un servei de fisioterapeuta dins del centre de treball o bé han fet sessions formatives sobre el sòl pelvià i els abdominals hipopressius.

La fisioteràpia i l'osteopatia són dues teràpies que ajuden a solucionar els problemes físics causats per lesions o per algun tipus de diversitat funcional, per tant serveixen per poder curar, prevenir i readaptar el pacient de qualsevol lesió a través de tècniques físiques i manuals.

El sòl pelvià o zona perineal està formada pel conjunt de músculs, lligaments, teixits conjuntius i nerviosos situats a la part baixa de l'abdomen. Embolcalla els òrgans ubicats a l'interior de la pelvis (bufeta, recte i úter en el cas de les dones) i amb una estreta relació amb la musculatura abdominal desenvolupa una funció de sosteniment i anti gravitatòria. Enfortir o rehabilitar el sòl pelvià (per exemple, per haver patit diversos processos oncològics) a través d'exercicis com els abdominals hipopressius o de Kegel entre altres, pot comportar beneficis com la reducció i tonificació del perímetre abdominal, corregir els desequilibris de la postura per tal de prevenir molèsties a la musculatura de l'esquena, evitar o millorar la incontinència urinària, regular i controlar els paràmetres respiratoris, evitar les hèrnies abdominals, prevenció i recuperació del sol pelvià durant l'etapa postpart...

- **Protocol d'actuació davant situació d'emergència mèdica greu.** Barcelona Activa.

Aquest protocol contempla que, de forma voluntària, els treballadors/es que així ho desitgin facilitin les dades de contacte d'una persona afí a elles perquè l'empresa s'hi posi en contacte per informar-la que aquella persona treballadora ha patit una emergència mèdica greu en el centre de treball (es contempla fins i tot la possibilitat de comunicació de la defunció).

Gener 2020