

Resum de la reunió de la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals. 25 de maig de 2021

1. Lectura i aprovació, si escau, de l'acta de la reunió anterior.

En aquest punt ens trobem amb una situació absurda i kafkiana, l'Administració pretén aprovar una acta d'una reunió que no es va poder realitzar per manca de quòrum tant de la part sindical com de la mateixa administració.

La UGT pregunta a l'administració si una reunió d'un òrgan paritari i col·legiat a la qual no hi ha quòrum d'assistents s'ha de realitzar i posteriorment aixecar acta... Cal resposta?

Des de la UGT pensem que les discrepàncies s'haurien d'haver resolt mitjançant la mediació, tal com diu el reglament intern de la Comissió. Ara no queda una altra sortida que buscar una solució en una altra instància, però mentrestant fem les coses bé, si us plau.

2. Requeriments de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral en relació amb incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals de Departaments.

Es presenten 13 requeriments, de mesures correctores instades per part de la Inspecció de Treball i no ateses per part dels següents departaments:

- 7 Departament d'Interior
- 2 Departament d'Educació
- 2 Departament de Justícia
- 1 Departament de Territori i Sostenibilitat.
- 1 Departament de Salut

Per part de la UGT considerem que en la majoria dels requeriments no hi ha raons ni tècniques ni econòmiques perquè alguns requeriments no hagin estat atesos per part dels departaments.

La Generalitat de Catalunya ha de donar exemple i és inacceptable que determinades actuacions preventives no s'hagin dut a terme. Com a exemples paradigmàtics trobem que no s'ha lliurat una cadira ergonòmica o no s'ha canviat unes taules en un centre afectat per casos de lipoatròfia circular, tot i haver el requeriment de la Inspecció de Treball.

També ha estat problemàtica la utilització de guies de societats científiques per abordar la prevenció de riscos en dones embarassades i lactants. Des de la UGT manifestem la nostra postura absolutament en contra amb relació a la utilització de recomanacions de societats científiques per substituir als documents tècnics de les autoritats sanitàries. Exigim a l'Administració que anteposi la defensa de les dones embarassades i lactants als interessos mercantilistes externs a la Generalitat de Catalunya.

UGT, i tota la part social, demanem explicacions als responsables de cada departament perquè no s'han resolt els requeriments i exigim que per la reunió següent se'ns detalli la situació en què es troba la resolució de cada incompliment.

3. Sol·licituds d'intervenció del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina.

Per part de l'administració es lliura la informació de les peticions d'activació del protocol d'assetjament laboral.

Per part dels representants de l'administració es comenten determinades qüestions relacionades amb els casos presentats:

- nombre de casos presentats i la seva conclusió.
- la possible derivació cap aquest protocol de situacions de conflicte interpersonal; la qual cosa fa plantejar-se la necessitat d'articular sistemes per mediació per aquestes situacions.

Per part de la UGT apuntem que les peticions presentades el 2020 (38 casos) s'han reduït significativament respecte al 2019 (55 casos) la qual cosa podem relacionar amb 2 qüestions principals: per una banda l'aparició de la pandèmia i per l'altra el teletreball.

Respecte al teletreball, des de la UGT no compartim la visió dels que diuen que ha fet augmentar els problemes organitzacionals i/o conflictes interpersonals en el treball; de fet en el cas de la Generalitat de Catalunya no s'ha fet cap estudi en aquest sentit. Això ho podem afirmar amb rotunditat, per què si s'hagués fet la UGT de Catalunya com a sindicat membre de la Comissió Paritària General de Riscos Laborals de la Generalitat de Catalunya segur que tindria la informació corresponent.

Pel que fa a la qüestió dels conflictes interpersonals, des de la UGT estem d'acord en abordar sistemes de mediació a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals; tot i que l'Administració ha estat incapaç en 15 anys de desenvolupar l'òrgan de mediació que recollia l'obsolet IIIr Acord de Condicions del personal funcionari o concretar les mesures de mediació que recull l'article 14 del Reglament intern de funcionament de la present Comissió Paritària General.

En aquest sentit des de la UGT qüestionem l'oportunitat de la creació de la Unitat de Mediació de l'ICS (UMICS), ja que no es tracta d'un plantejament que hagi estat abordat i acordat amb les organitzacions sindicals ni pel que sembla estigui en la línia de com vol abordar aquesta qüestió la Funció Pública.

Informació del cas d'assetjament laboral a un IES del Baix Llobregat

Des de la UGT hem volgut demanar el màxim d'informació amb un cas concret, en relació amb el qual sabem que el Síndic de Greuges ha enviat diversos escrits a la Generalitat de Catalunya.

La informació que recavem és la següent:

- LA DGFP després d'investigar les sol·licituds presentades per diverses persones treballadores d'aquest IES, va remetre el formulari corresponent a la SG del Departament d'Educació indicant que existien indicis d'assetjament laboral per part d'una persona d'aquest IES.

Des de la UGT volem recordar que l'assetjament laboral, d'acord amb l'article 95 de l'EBEP és una falta disciplinaria considerada molt greu; per la qual cosa semblaria lògic i normal que a conseqüència de la resolució de la DGFP s'obris expedient disciplinari per presumpta falta molt greu.

- La SG d'Educació va ordenar la realització d'una informació reservada, després de la qual es va decidir no incoar expedient disciplinari a la referida persona. Tot i això, se'ns explica que al llarg de la informació reservada es van constatar fets que podrien haver sigut constitutius de faltes lleus, però que ja havien prescrit.
- Els escrits del Síndic de Greuges han estat respost per part de l'Administració.

Des de la UGT ens preguntem en quins termes s'ha respost a la Sindicatura de Greuges i quines són les justificacions donades al Síndic amb relació a la decisió de no incoar expedient disciplinari tot i la resolució inicial de la DGFP.

- Pel que fa a les mesures preventives aplicades amb relació a les diferents peticions d'activació de protocol se'ns informa que:
 - S'han donat indicacions per reduir el contacte entre les persones.
 - S'han fet el seguiment de l'evolució del cas.
 - S'ha passat el qüestionari d'avaluació de riscos (2019).
 - S'ha fet una formació a la persona presumptament assetjadora.

En canvi no s'ha fet cap activitat de formació ni cap acció a les persones que van instar l'inici del protocol i sembla que cap d'elles, ara com ara, presta serveis en aquest IES.

- Pel que fa a les reclamacions de quantitats per via judicial que la Mútua ha presentat contra les persones que van iniciar el protocol d'assetjament, el Departament d'Educació i l'INSS no consta cap actuació per aturar aquesta demanda i evitar que aquestes persones hagin d'assistir a un judici.

Des de la UGT, quan van conèixer aquestes situacions ens vam posar en contacte amb la DGFP per saber quina era la situació en relació amb aquestes demandes. Des de la DGFP se'ns van demanar dades per interessar-se pel cas i resoldre un assumpte que tothom coincidim que no té cap mena de sentit que hagi arribat a judici.

Des de la UGT, en aquest cas, volem agrair a la DGFP que hagi fet el que altres, coneixedors de la situació, podien haver fet abans. Si tot va bé es retiraran les demandes interposades per la Mútua i aquestes persones no hauran d'anar a judici.

Podríem dir moltes coses, però pensem que el millor és que cadascú extregui les seves pròpies conclusions respecte al cas en concret i la manera com els diferents responsables han gestionat el procés i aplicat el **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.**

Acabat aquest punt, i donat que portem gairebé 3 hores de reunió acordem posposar la resta de punts per un altre dia.

Per qualsevol dubte relacionat amb la seguretat i salut laboral us podeu adreçar a nosaltres.

Gràcies. Ens en sortirem. Tot anirà bé.

