INFORME DE BALANÇ DE 20 ANYS DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS A LA GENERALITAT DE CATALUNYA 1996-2016, i PROPOSTES DE FUTUR.

Àrea Pública de la CONC

INDEX

- BALANÇ DE LA PREVENCIÓ.
- ESBORRANY SITUACIÓ DE LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE LA SEGURETAT I LA SALUT A LA GENERALITAT DE CATALUNYA.
- METODOLOGIA UTILITZADA PER LA GENERALITAT DE CATALUNYA.
- CONCLUSIONS FINALS.
- PROPOSTES DE CCOO

BALANÇ DE VINT ANYS DE PREVENCIÓ A LA GENERALITAT

La Unió Europea aprova la directiva europea 89/391, relativa a l'aplicació de les mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores que té el marc jurídic general en què opera la política de prevenció de la Unió Europea. L'Estat espanyol trasllada aquesta directiva europea al marc jurídic a través de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) i que deroga l'ordenança franquista de 1971, sobre seguretat i higiene. L'entrada de la LPRL suposa un salt qualitatiu, ja que, fins a l'entrada de aquesta norma, el funcionariat públic estava exclòs de qualsevol normativa de prevenció de riscos en el treball i tampoc podia negociar condicions de seguretat i salut mitjançant cap òrgan de participació.

A principis de l'any 1996, a la Funció Pública catalana s'obre un espai de negociació entre l'Administració de la Generalitat i els sindicats presents en aquells moments en la Mesa General, per tal d'acordar un marc de participació dels empleats i empleades públiques en matèria de prevenció de riscos laborals. Finalment s'arriba a un acord entre l'Administració i les organitzacions sindicals amb representació a la Mesa General i aquest acord es cristal·litza en el Pacte Sobre Drets de Participació dels Empleats i Empleades Públics en l'Àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que es va signar el mes de juliol de 1996 i va ser publicat en el DOGC número 2272, de 23 d'octubre del mateix any.

Aquest pacte suposa una fita, ja que és la primera administració pública a l'Estat espanyol que posa en marxa el compliment normatiu en els seus centres de treball de la LPRL, i a més acorda amb les organitzacions sindicals el model de participació; és innovador en altres aspectes com la creació per primera vegada de la figura de delegat i delegada de prevenció territorial; també pel fet de poder escollir delegats d'entre el personal treballador sense que sigui necessari ser delegat de juntes de personal; atorga un crèdit d'hores addicional i preveu la creació de comitès de seguretat i salut per departaments i per organismes públics amb una població laboral de més 250 persones, tant personal funcionari com laboral. Per últim, es constitueixen tres paritàries sectorials; una per a Ensenyament, una altra per a Sanitat i una altra per al personal d'Administració i personal Tècnic i Laboral.

Aquest pacte va servir com a model per a les altres administracions públiques a Catalunya i a l'Estat, per traslladar la llei de prevenció i la participació dels treballadors i treballadores en l'àmbit de l'Administració Pública. Aquesta aposta del Govern de la Generalitat per estar a l'avantguarda de la prevenció de riscos laborals en les administracions públiques va durar molt poc, i, a partir del 1998, amb l'entrada en vigor del decret 312/98, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció a la Generalitat, es traslladava el RD 39/97, de creació de serveis de prevenció.

El decret 312/98, d'1 de desembre de 1998, va néixer amb la polèmica i la denúncia de les organitzacions sindicals, ja que en aquest decret s'atorgava un període més ampli d'entrada en vigor per constituir els serveis de prevenció que amb el propi RD 39/97 de serveis de prevenció. Aquesta butlla papal que el Govern de la Generalitat es va donar per constituir els seus serveis de prevenció, era de sis mesos per als departaments i d'un any per a l'àmbit d'ensenyament i sanitari. Si això, de per si, no era una situació escandalosa, aquest decret patia d'altres mancances en el seu disseny.

No es va tenir en compte el dimensionament correcte del nombre de tècnics que haurien de compondre cada servei de prevenció departamental, ni tampoc es va tenir en compte la distribució territorial de l'Administració de la Generalitat, a l'hora de constituir els serveis de prevenció. No es va definir la forma per seleccionar el personal, i això va comportar que molt del personal que en el seu inici va constituir aquests serveis de prevenció fou nomenat de forma arbitrària i sense cap criteri dels que marcava la Llei de la Funció Pública 1/97, ni l'article 20 del IV Conveni Col·lectiu de personal laboral, en aquell moment en vigor. A causa d'això es van fer interins a metges de mútues que estaven donant suport mèdic a alguns departaments de la Generalitat (Departament de Justícia, Agricultura i Benestar Social). Tampoc es va establir una categoria professional concreta ni homogènia ni un nivell establert. Això va portar a nomenar personal tècnic del grup A, nivell 21 a 27, personal tècnic del grup B, nivell 17 a 26, i tècnics mitjans del grup B/C de diferents nivells, distorsionant així una estructura coherent en matèria de personal. També va ser insòlit que alguns departaments designessin, com a caps de coordinació preventiva, personal interí, com va ser el cas de Salut, Agricultura, Governació i DURSI (actualment secretaria d'universitats i recerca). Tampoc va haver-hi un criteri per a l'externalització de les especialitats que no fossin pròpies, ja que els departaments es van escollir en funció del mínim legal de tenir dues especialitats. Per últim, en aquest decret tampoc es donava cap responsabilitat als càrrecs polítics en matèria de prevenció de riscos laborals, ni tampoc hi havia cap partida econòmica per portar a terme les actuacions preventives.

En la primavera de 1999, el sindicat CCOO interposa una denúncia davant la Inspecció Provincial de Treball de Barcelona, a cadascun dels departaments de la Generalitat de Catalunya per incompliments greus com la no-constitució dels serveis de prevenció, la manca d'avaluacions de riscos laborals als llocs de treball, la manca de plans d'evacuació i emergència als centres de treball, la manca d'informació i formació als treballadors en matèria preventiva i la manca de coordinació empresarial. Al llarg de 1999, la Inspecció de Treball va aixecar actes per a cada departament, obligant a posar en marxa la seva activitat preventiva així com l'avaluació de riscos inicials, tal i com demanava el sindicat Comissions Obreres.

A partir de la tardor del 1999, es comença a posar en marxa l'activitat preventiva als departaments, menys a Ensenyament i Sanitat, que ho faran a principis de 2000. Això suposa un retard legal de més d'un any del que disposava el RD 39/97, de serveis de prevenció.

Per dur a terme les avaluacions de riscos, es va aplicar de forma unilateral per part de l'Administració, i sense tenir en compte l'opinió de les organitzacions sindicals, el mètode Marí, que era un mètode d'avaluació de riscos per a la petita i la mitjana empresa que havia elaborat el Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya, actualment Institut Català de Seguretat i Salut (ISSL). Aquest mètode no s'adequava a la realitat ni al nombre de personal i centres de treball que tenia la Generalitat. L'aplicació d'aquest mètode es va justificar perquè era un mètode propi i elaborat per l'autoritat laboral de la Generalitat, cosa que seria una explicació lògica si no fos per les dificultats que ens ha posat la Funció Pública i alguns departaments per utilitzar el mètode d'avaluació de riscos psicosocials propi de l'autoritat laboral de Catalunya, el PSQCAT-21, en les seves versions, en els departaments de la Generalitat.

A data d'avui, però, encara no s'aplica al departament d'Educació, on s'aplica el mètode d'avaluació de riscos psicosocials de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (encara és més greu, ja que el mètode que utilitzen és l'antic i no la nova versió). Utilitzar aquest mètode propi del Ministeri, en comptes del propi de la Generalitat, demostra molt poca coherència per part de l'Administració Catalana i resulta surrealista dins del marc polític actual.

Durant el període del 2000 al 2015 es dugué a terme la revisió i la signatura del Nou Pacte sobre Drets de Participació dels Empleats i Empleades Públics en l'Àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que va ser publicat en el DOGC número 4.480, de 30 de setembre de 2005. D'aquest acord cal destacar la creació d'una Superparitària General, on és present la representació de les tres paritàries sectorials, la d'Administració i Tècnics i Laborals, la d'Educació i la de Sanitat.

Durant aquest període, els departaments van portar a terme el gruix de les avaluacions inicials de riscos laborals però no totes, tal i com reconeix l'informe de sinistralitat del 2015, elaborat per la Funció Pública, on es recull que el 15% dels accidents de treball que es van produir a l'Administració de la Generalitat no tenien feta l'avaluació inicial de riscos. Aquesta dada també es recull a les auditories de prevenció fetes pel personal de ISSL, i aquesta demostra la ineficàcia del sistema preventiu i dels recursos materials i humans de què disposa la Generalitat, ja que, després de vint anys de l'entrada en vigor de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, encara no estan finalitzades les avaluacions inicials de riscos, i, el que encara és pitjor, només s'han avaluat els riscos psicosocials del 50% del personal.

Una altra de les problemàtiques és la paralització dels Comitès de Seguretat i Salut Laboral (CSSL), cada vegada que hi ha una reestructuració de departaments. La conflictivitat ha estat alta, ja que durant aquest any es van produir més de 5.000 denúncies de les organitzacions sindicals amb representació a la Generalitat; destaquem denúncies relatives a les avaluacions inicials de riscos, l'endarreriment dels departaments a l'hora de fer avaluacions de riscos psicosocials.

L'endarreriment d'alguns departaments en l'elaboració del pla de prevenció, tal i com disposa la Llei 54/2003, que reforma el marc normatiu en prevenció de riscos laborals.

També hi ha hagut denúncies per assetjament laboral, l'escàndol de la situació de conservació de l'Institut Anatòmic Forense de Barcelona i la sentència condemnatòria de 60.000 euros a l'empresa SADES, SL, que estava contractada pel departament de Medi Ambient sobre la utilització de les dades de personal que utilitzava per portar a terme el seguiment de les baixes per incapacitat temporal comuna.

Durant aquest període s'han dut a terme protocols d'actuació de diferents àmbits, alguns d'acord amb la Funció Pública, com la comunicació de la informació als delegats i delegades de prevenció, el protocol d'agressions, el protocol de plaguicides i d'altres, com el protocol d'assetjament laboral al lloc de treball, encara que aquest darrer no va ser consensuat per totes les organitzacions sindicals i la Funció Pública.

Respecte al procediment per part de Funció Pública per portar a terme la investigació de l'assetjament laboral, no deixa de ser curiós, per un costat, que en el protocol d'investigació no puguin participar-hi els delegats i delegades de prevenció i, per altre costat, les dades que tenim en aquest moment, de 23 casos registrats, i que podrien ser més, per part de Funció Pública tot els casos s'han resolt com a negatius, cosa que solament per estadístiques resulta sorprenent. El cas més sagnat a estat un cas al departament d'educació una vegada que la comissió tècnica de funció pública determinarà que havia indicis d'assetjament a estat la secretaria general del departament d'educació la que a decidit tancar la denuncia sense cap efecte.

També es destacable, greu la modificació i la retallada que des de el departament d'agricultura es va portar a terme d'un informe de clima laboral al personal del servei de prevenció d'aquest departament i que va esser entregat als delegats de prevenció i que no recollia la totalitat del redactat realitzat per el tècnic de prevenció que va fer el informe.

Durant aquest temps s'han dut a terme diferents auditories per mesurar l'eficàcia i els mitjans materials i humans del sistema preventiu dels departaments de la Generalitat. Aquestes auditories han estat realitzades per tècnics ISSL, tal i com disposa el Decret 312/98. En la segona part de l'informe farem una petita exposició de les primeres auditories, ja que la darrera que es va començar el 2014 ha finalitzat el 2016.

Deficiències generals detectades en les auditories realitzades al sistema preventiu de la Generalitat des de 2004 fins a 2007:

- Les avaluacions de riscos fetes pels serveis de prevenció aliens, els riscos detectats i, per tant, les mesures correctores que es proposen, són de caire molt general.

- Alguns documents, com el de l'avaluació de riscos ergonòmica, no afecta tots els llocs de treball.

- La identificació dels riscos i, per tant, les mesures correctores que es proposen en els documents d'avaluació de riscos són tan generals que no permeten planificar d'acord amb els articles 8 i 9 del RD 39/97, de serveis de prevenció.

- En els documents examinats no es té en compte la presència de treballadors i treballadores especialment sensibles a les condicions de treball avaluades, ni tampoc les previsions fetes en l'article 26 de la LPRL, sobre protecció a la maternitat.

- Els riscos ergonòmics i psicosocials no estan avaluats a la totalitat dels centres de treball.

- De manera general no s'avaluen els riscos higiènics d'acord amb llur normativa d'aplicació (reglament d'agents químics i físics).

- No hi ha establert un sistema de coordinació amb les empreses subcontractistes ni amb els departaments ni organismes que comparteixen centres de treball.

- La formació que es realitza en matèria preventiva no està especialitzada en el lloc de treball o en les funcions de cada persona i no s'ha adaptat als riscos avaluats.

- Manca un procediment per informar i formar el personal de nova incorporació en matèria de prevenció.

- No hi ha implantat cap sistema d'investigació d'accidents de treball i els delegats de prevenció no participen en les investigacions dels accidents.

- No consta cap informe global de les actuacions de vigilància de la salut més enllà d'una descripció estadística en les memòries de les actuacions realitzades.

- No sembla que, des de vigilància de la salut, es participi en l'avaluació inicial de riscos dels centres de treball.

- Manca un procediment de coordinació entre el servei de prevenció propi i el servei de prevenció aliè, encarregat de les disciplines subcontractades, sobretot en vigilància de la salut.

- Hi ha manca de realització de plans d'autoprotecció d'edificis, tal i com disposa l'article 20 de la LPRL.

- Manquen recursos humans i materials dels serveis de prevenció propis.

Situació actual:

Les auditories fetes a partir de 2014, i fins a data d'avui, corroboren que no s'han corregit les mancances detectades en les anteriors auditories, sinó que s'agreugen amb el temps (annex i quadre comparatiu de les auditories dels departaments de la Generalitat).

A això s'afegeix l'augment constant de la sinistralitat laboral des de 2012, tal i com indiquen els informes de sinistralitat de 2014 i 2015 i el fet que, des de 2013, la Generalitat no pot presentar la reducció de la bonificació per no haver disminuït la seva sinistralitat laboral.

Altres indicadors que poden explicar aquesta situació d'augment de la sinistralitat han estat les retallades econòmiques al personal per incapacitat transitòria comuna, que ha fet aflorar els accidents de treball, ja que abans es derivaven al sistema de salut pública i ara es canalitzen a través de les mútues d'accidents de treball. Cal afegir la reducció d'hores de treball dels serveis de prevenció per la reducció del 15% de les hores de treball del personal interí tècnic del serveis de prevenció, que **va suposar una pèrdua anual de 8.333 hores d'activitat preventiva mentre va estar en vigor.**

Les dades del sector sanitari dependent de l'ICS també reflecteixen aquest augment de la sinistralitat: hi ha un augment dels accidents amb baixa del 0,6% amb respecte a l'any 2014, i els accidents in itinere un 2,4%; els accidents sense baixa s'han incrementat un 2,6%; i també és significatiu que, mentre es disminueix els accidents en els hospitals en un 1,5%, els accidents en atenció primària augmenten en un 3,7%.

Tot això ha comportat que la Generalitat sigui l'administració pública a l'Estat Espanyol on més han augmentat els accidents de treball des de 2012 fins a 2014, segons les dades següents:

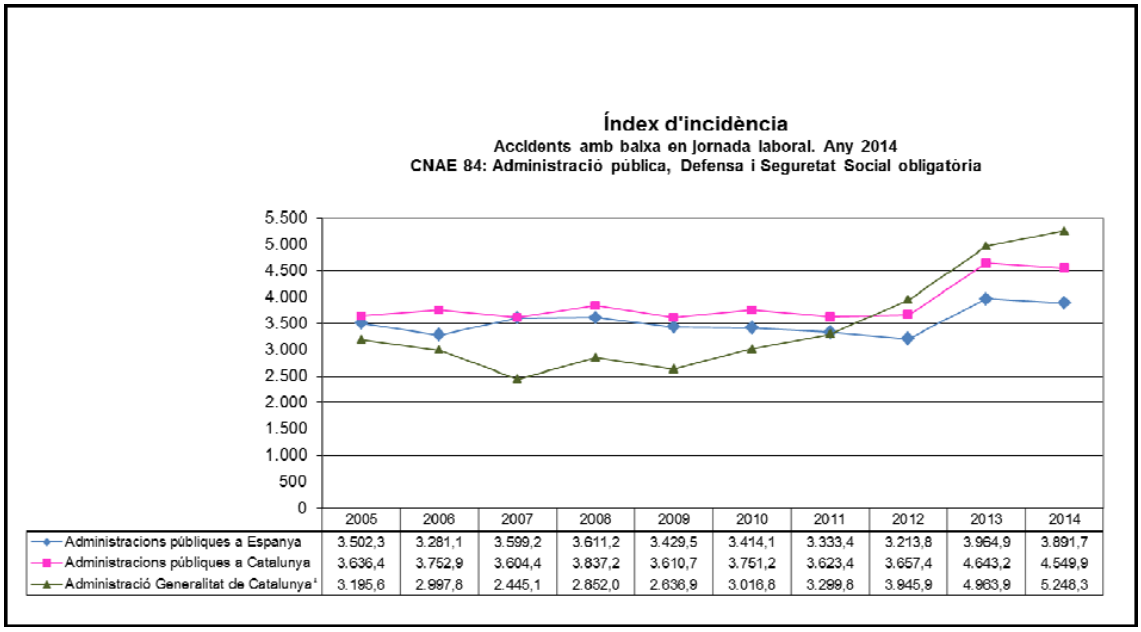
L'índex de d'incidència **de sinistralitat amb baixa en jornada laboral** ha patit un fort increment els últims anys.

àmbit	Any 2008	Any 2014	Variació (%)
educatiu	364,3	848,4	232,88
sanitari	1367,6	2277,2	166,51
tècnic i administratiu	2852	5248,3	184,02

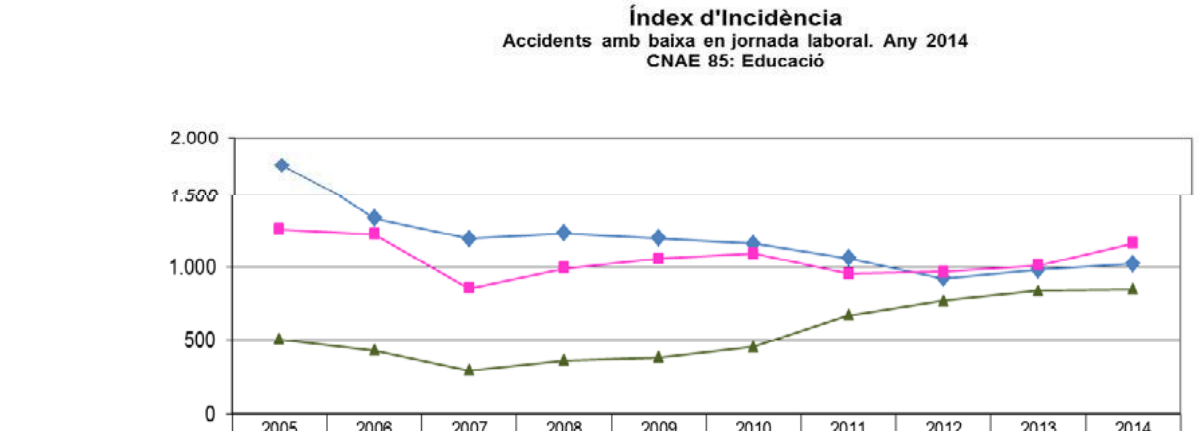
L'índex de d'incidència **de sinistralitat in itinere amb baixa en jornada de treball** ha patit un fort increment els últims anys.

	Any 2008	Any 2014	Variació (%)
sinistralitat en accidents in itinere amb baixa en jornada laboral	440,3	847,2	192,41

Comparació amb les estadístiques oficials d'altres administracions públiques en el període 2006-2014

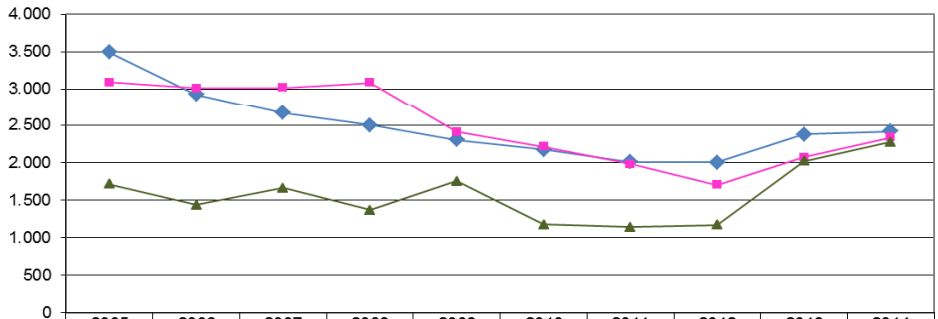


	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Administracions públiques a Espanya	3.502,3	3.281,1	3.599,2	3.611,2	3.429,5	3.414,1	3.333,4	3.213,8	3.964,9	3.891,7
Administracions públiques a Catalunya	3.636,4	3.752,9	3.604,4	3.837,2	3.610,7	3.751,2	3.623,4	3.657,4	4.643,2	4.549,9
Administració Generalitat de Catalunya[4]	3.195,6	2.997,8	2.445,1	2.852,0	2.636,9	3.016,8	3.299,8	3.945,9	4.963,9	5.248,3



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Educació a Espanya	1.762,2	1.334,6	1.193,3	1.229,6	1.197,0	1.157,9	1.061,1	924,6	981,8	1.021,9
Educació a Catalunya	1.258,3	1.224,6	856,2	991,4	1.058,0	1.090,2	955,2	970,2	1.013,7	1.161,3
Departament d'Educació	507,8	434,9	297,6	364,3	384,6	456,4	672,3	771,2	838,2	848,4

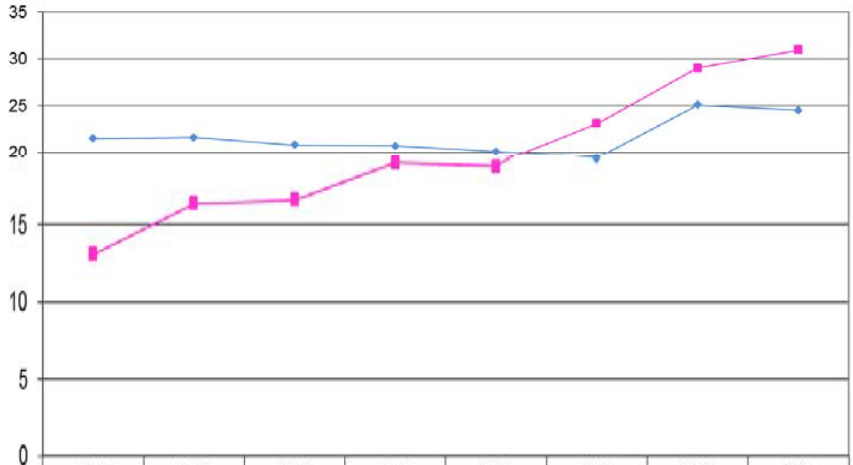
Índex d'incidència
Accidents amb baixa en jornada laboral. Any 2014
CNAE 86: Activitats sanitàries



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Activitats sanitàries a Espanya	3.492,8	2.928,6	2.666,7	2.500,2	2.302,9	2.171,6	2.006,6	2.001,0	2.377,2	2.417,8
Activitats sanitàries a Catalunya	3.089,8	3.009,3	3.017,8	3.086,9	2.410,9	2.212,2	1.978,9	1.704,9	2.069,6	2.339,3
ICS	1.712,7	1.435,2	1.660,5	1.367,6	1.756,3	1.175,9	1.139,3	1.170,7	2.021,2	2.277,2

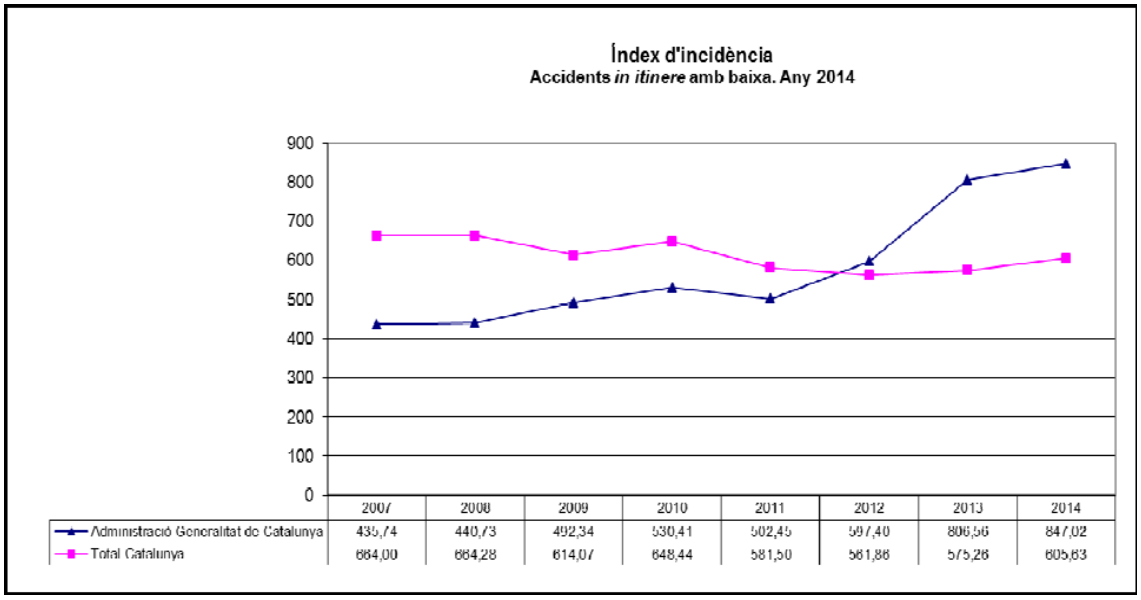
Comparació amb les estadístiques oficials d'altres administracions públiques durant 2014

Índex de freqüència
Accidents amb baixa en jornada laboral. Any 2014
CNAE 84: Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Administracions públiques a Espanya	21,5	21,6	20,8	20,7	20,1	19,4	25,1	24,5
Administració Generalitat de Catalunya*	13,1	16,4	16,6	19,0	18,8	23,1	29,0	30,9

Comparació amb les estadístiques oficials d'altres administracions públiques en accidents in itinere amb baixa en el període 2007-2014



Les dades d'índex d'incidència d'accidents laborals amb baixa i accidents in itinere amb baixa utilitzades en aquest estudi provenen dels serveis i àrees de prevenció dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i de l'Institut Català de la Salut.

Per poder fer la comparació amb les dades publicades pel *Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social* i l'Observatori d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, s'ha treballat amb les tres classificacions d'activitats econòmiques següents:

- CNAE 84: Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria
- CNAE 85: Educació
- CNAE 86: Activitats sanitàries

En la comparació dels índexs d'accidentalitat de l'Administració de la Generalitat amb les dades de les estadístiques estatal i autonòmica per poblacions de referència similars, s'observa que els índexs de la Generalitat pel CNAE 85, *Educació* i pel CNAE 86, *Activitats sanitàries* són similars als de referència, mentre que pel CNAE 84, *Administració pública, Defensa i Seguretat Social obligatòria,* són superiors, confirmant el canvi de tendència produït l'any 2012, d'augment de la sinistralitat laboral en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya.

Els departaments que tenen l'índex d'incidència per accident de treball amb baixa més alt que el global de l'Administració són el Departament de Benestar Social i Família i el personal del Cos de Bombers i del Cos de Mossos d'Esquadra del Departament d'Interior. L'índex de freqüència de l'Administració de la Generalitat l'any 2014 (16,97) és superior al de l'any 2013 (15,30).

Els departaments que tenen l'índex d'incidència per accident de treball sense baixa més alt que el global de l'Administració són: el Departament de Benestar Social i Família, l'Institut Català de la Salut i el personal del Cos de Bombers i del Cos de Mossos d'Esquadra del Departament d'Interior. L'índex de freqüència de l'Administració de la Generalitat de l'any 2014 (23,55) és lleugerament superior al de l'any 2013 (23,41).

L'índex d'incidència dels accidents *in itinere* amb baixa de l'Administració de la Generalitat l'any 2014 (847,02) és superior al de l'any 2013 (806,56). En canvi, l'índex d'incidència dels accidents *in itinere* sense baixa del 2014 (358,13) és lleugerament inferior a l'índex de 2013 (369,50)

Quadre del 2012, d'efectius tècnics de personal adscrits al servei de prevenció dels departaments de la Generalitat que pertanyen a la paritària del personal d'administració i tècnic, i laboral. En aquest quadre volem exposar l'alt nivell d'interinatge que hi ha entre els tècnics de prevenció, i com va afectar en l'activitat preventiva la retallada del 15% de la jornada del personal interí que es va portar a terme el 2012, a través de l'acord del Govern 28/2012, de 27 de març, pel qual s'aprova el pla d'ocupació per la racionalització de l'organització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya 2012-2014. Que va suposar una pèrdua de 8.330 hores anuals d'actuacions preventives a partir de mateix any d'entada d'aquest decret fins al 31 de desembre del 2014, que van coincidir en els anys de major pujada de la sinistralitat a la Generalitat de Catalunya, tal com es pot comprovar en les gràfiques anteriors.

Els serveis de prevenció de La Generalitat tenen una **plantilla de personal de 275 persones aproximadament** (comandaments, tècnics, personal sanitari i suport administratiu), per atendre a més de **160.000 treballadors i treballadores** de l'administració de la Generalitat.
De les 275 persones que treballen als serveis de prevenció **146 son interines i representen el 53,5%** del total del personal i aquest personal es reparteix de la següent manera:

Quadre d'efectius tècnics de personal adscrits al servei de prevenció dels departaments de la Generalitat que pertanyen a la paritària del departament de personal d'administració, tècnic i laboral.

	funcionaris	interins	laboral fix	laboral interí	total
Comandaments, assimilats i coordinadors	10	2			**12**
Tècnics de prevenció	17	36			**53**
Tècnics de nivell intermedi	5	1			**6**
Medicina en el treball			3	6	**9**
Infermeria			3	8	**11**
Suport administratiu	7	9			**16**

Hores anuals fetes en prevenció abans del decret: **135.539 hores**
Hores anuals fetes en prevenció després del decret: **127.209 hores**
Diferencial: **8.330**

Quadre d'efectius tècnics de personal adscrits al servei de prevenció dels departaments de la Generalitat que pertanyen a la paritària del departament de personal d'educació.

	funcionaris	interins	laboral fix	laboral interí	total
Comandaments	9/12				**9**
Tècnics de prevenció	11	14			**25**
Tècnics de gestió	3	3			**6**
Vigilància de la salut			5		**5**
Suport administratiu					

Quadre d'efectius tècnics de personal adscrits al servei de prevenció dels departaments de la Generalitat que pertanyen a la paritària del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut.

	funcionaris/estatutaris	**interins**	**total**
Comandaments, cap d'unitats i coordinadors	3	8	**11**
Tècnics de prevenció	15	29	**44**
Medicina en el treball	6	22	**28**
Infermeria / DUE	15	5	**20**
Suport administratiu	17	3	**20**

SITUACIÓ DE LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE LA SEGURETAT I LA SALUT A LA GENERALITAT DE CATALUNYA
METODOLOGIA UTILITZADA PER LA GENERALITAT DE CATALUNYA

En base a l'estructura organitzativa de la Generalitat de Catalunya existent amb anterioritat al 2016, els diferents departaments han elaborat informes d'auditories segons l'article 30 del Reglament dels Serveis de Prevenció, en base a la metodologia i els criteris del *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* per a la realització de les auditories del Sistema de Prevenció de Riscos Laborals regulades en el capítol V del Reglament dels Serveis de Prevenció, que estableix 45 grups de requisits legals, el compliment dels quals s'ha d'auditar, tret de l'ICS, que ho ha fet en base a la Metodologia FULL AUDIT, i que ha estat assimilada la seva valoració, en el present informe, als esmentats criteris de la resta de departaments.

Els resultats per a cadascun d'aquests requisits es valoren en els informes d'auditoria com a: Conforme, quan l'acompliment del criteri és total; Conforme amb desviacions, quan l'acompliment del criteri és elevat i l'incompliment es tracta de deficiències formals que no generen riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores; No conformitat menor, quan l'incompliment es tracta de deficiències que poden generar riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores de gestió de la prevenció que no poden classificar-se com a greus; No conformitat major, quan els incompliments es tracten de deficiències que generen riscos greus per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, deficiències greus per incompliments legals que dificulten l'adopció de mesures preventives; No conformitats menors identificades en auditories anteriors, i no eliminades amb l'adopció de les mesures correctores adequades, per desconeixement de les condicions de treball per part del servei de prevenció;

No conformitat crítica, quan els incompliments es tracten de deficiències que generen riscos molt greus per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores; Deficiències molt greus per incompliments legals que impossibiliten l'adopció de mesures preventives; No conformitats majors identificades en auditories anteriors i no eliminades amb l'adopció de les mesures correctores adequades.

RESUM DE LES CONCLUSIONS DELS INFORMES D'AUDITORIES

En base a les conclusions dels informes d'auditoria dels diferents departaments, el compliment dels 45 requisits s'han agrupat de manera que com a mínim hi ha un departament que presenta una valoració de la conformitat corresponent al concepte delimitat de: No aplicable; Conforme i/o Conforme amb desviacions; No conformitat menor; No conformitat major, i No conformitat crítica.

D'aquesta manera, dels 45 requisits valorats per al conjunt dels departaments, hi ha: 2 requisits valorats com a No aplicable, 5 requisits valorats com a Conforme i/o Conforme amb desviacions, 10 requisits valorats com a No conformitat menor, 28 requisits valorats com a No conformitat major i No conformitat crítica.

Així, la valoració definida per a cada requisit seria la següent:

A. Sobre l'avaluació de riscos:

1. Extensió i procediment.

No aplicable: cap; Conforme i/o Conforme amb desviacions: el personal tècnic que ha fet l'avaluació té el nivell de competència adequat o Conformitat major i No conformitat crítica; No estan tots els llocs avaluats; No s'han tingut en compte les condicions del lloc i les característiques del treballador; No s'ha utilitzat un procediment adequat per a les avaluacions d'acord amb els articles 3.2 i 5 del RSP; Manca identificació de situacions d'emergència i no estan identificats tots els riscos greus i imminents previsibles.

2. Revisió i registre: No conformitat major i No conformitat crítica.

Manca actualització de l'avaluació des dels últims canvis produïts. No es registren les dades especificades en l'article 7 del RSP a llocs de treball on l'avaluació manifesta que cal adoptar mesures preventives.

B. Mesures i activitats preventives.

1. Per eliminar o reduir riscos.

i. Mesures de prevenció a l'origen: col·lectiva, individual. Conforme i/o Conforme amb desviacions: s'han seleccionat segons la LPRL (senyalització i EPI).

ii. Formació i informació dels treballadors. Autoritzacions. No conformitat menor: no consta que s'hagi determinat quines feines són, per qüestió de seguretat, per a persones especialitzades. No conformitat major i No conformitat crítica:
Els treballadors no han rebut la formació segons riscos del seu lloc treball. No està prevista la seva repetició periòdica en cas necessari. Manca verificació de la informació als treballadors. El contingut de la formació no s'ajusta a la normativa específica.

La informació sobre equips de treball no s'até a la proporcionada pel fabricant, l'importador o el subministrador.

2. Per controlar riscos i controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors. No conformitat menor: no es fa control periòdic sobre la correcció en el desenvolupament de les activitats. No conformitat major i No conformitat crítica: no es fa control general periòdic de les condicions de treball; no es fa control periòdic de les condicions mediambientals; no es fa manteniment periòdic i comprovació de funcionament.

Vigilància de la salut dels treballadors: No conformitat major i No conformitat crítica: no es fa vigilància periòdica de la salut dels treballadors adequada als riscos i no es fa vigilància de la salut dels treballadors posterior a una absència llarga per motius de salut; no es fa control dels riscos que poden afectar treballadores gestants, amb part recent, lactants, menors, especialment sensibles i discapacitats.

3. Actuacions davant successos previsibles i emergències. Risc greu i imminent. Primers auxilis: Conforme i/o Conforme amb desviacions: mesures per proporcionar primers auxilis i assistència mèdica als accidentats; s'ha concertat l'ajut de serveis externs per a aquestes situacions.

No conformitat major i No conformitat crítica: no s'han avaluat situacions d'emergència i risc greu i imminent, atenent el tipus d'empresa, no s'han adoptat mesures per a emergències i mesures d'evacuació, i els plans d'emergència i autoprotecció no s'ajusten a la normativa específica ii. Investigació d'accidents, malalties professionals, altres danys a la salut.

No conformitat major i No conformitat crítica: no es fa investigació de les causes d'accidents i altres danys a la salut; no s'adopten mesures preventives per evitar repeticions.

4. Actuacions davant canvis previsibles.

i. Modificació de llocs, instal·lacions, processos o procediments de treball. Adquisició d'equips o productes.

No conformitat menor: en les modificacions no s'apliquen els principis d'acció preventiva, i en les adquisicions tampoc s'apliquen els principis d'acció preventiva.

En la selecció/adquisició d'equips de treball no s'aplica el RD 1215/97, i en la selecció/adquisició d'equips de protecció individual no s'aplica el RD 773/97 ii. Contractació de personal. Canvi de lloc de treball. No aplicable: no es compleixen les disposicions del RD 216/99 en els contractes i la prestació de serveis de treballadors d'ETT.

No conformitat major i no conformitat crítica: no s'actualitzen les avaluacions atenent a les característiques dels nous treballadors; els nous treballadors no reben formació i informació adequada al lloc de treball i no s'avalua el seu estat de salut per determinar-ne l'aptitud per al lloc de treball iii. Coordinació empresarial. Contractació de treballs.

No conformitat major i no conformitat crítica: no es compleixen els mecanismes empresarials de l'art. 24.1 de la LPRL, i en cas de titularitat del centre no es proporciona informació ni instruccions d'acord amb l'art. 24.2 de la LPRL. En la contractació de serveis, no es fan les activitats de vigilància i informació indicades en els punts 3 i 4 de l'article 24 de la LPRL, i en les obres de construcció, no es compleixen les obligacions del RD 1627/97 per a promotors.

C. Planificació de mesures i activitats preventives.

1. Procediments i registres.

No conformitat major i No conformitat crítica: el procediment usat en les activitats preventives no compleix la normativa específica aplicable.

El personal del servei de prevenció no té la formació i les qualificacions legalment exigibles. Els procediments no s'estableixen per escrit, no es registren les dades bàsiques de l'activitat preventiva i no es registren els resultats de l'activitat preventiva.

2. Prioritats i programes.

No conformitat menor: no s'han establert terminis adequats segons la magnitud del risc. No conformitat major i No conformitat crítica: manca la planificació de la prevenció per a un període determinat, i en la planificació de fases i prioritats de les actuacions no es tenen en compte ni la magnitud del risc ni el nombre de treballadors exposats.

D. Organització de la prevenció.

1. Organització preventiva específica.

i. Serveis de prevenció. Treballadors designats No aplicable: els treballadors designats no tenen capacitat, informació i mitjans per a desenvolupar la tasca.

No conformitat major i No conformitat crítica: l'organització dels recursos per a desenvolupar l'activitat preventiva no s'até a les modalitats previstes en el RSP. Els SP propis no tenen capacitat, informació i mitjans per a desenvolupar la tasca.

Amb els recursos humans i materials disponibles no és possible desenvolupar adequadament les activitats preventives planificades. Els contractes i concerts amb SP aliens no cobreixen les activitats preventives legalment exigibles i no es controla que l'execució d'aquestes activitats s'ajusti al contracte.

Els delegats de prevenció i comitès de seguretat i salut. No conformitat menor: no es facilita formació, informació i mitjans als DP per a exercir el seu càrrec. No es consulta els DP abans de execució de les decisions a què es refereix l'apartat primer de l'article 33 de la LPRL. El CSS no està constituït o no es reuneix periòdicament, i el CSS no disposa de la informació necessària per a exercir les seves facultats.

2. Organització general i atribució de funcions i disponibilitat de recursos.

No conformitat menor: les diferent unitats del departament no disposen d'informació adequada i mitjans per a respondre a les funcions preventives corresponents. No conformitat major i No conformitat crítica: la prevenció no s'ha integrat en les funcions de les diferents unitats dels departaments, i en l'adopció de decisions no es té en compte la seguretat i la salut dels treballadors.

i. Notificació i documentació. Conforme i/o Conforme amb desviacions: els accidents de treball es notifiquen a les autoritats competents.

Les malalties professionals es notifiquen a les autoritats competents. No conformitat menor: no es disposa de la documentació que determina la normativa específica aplicable a cada cas.

REQUISITS AUDITATS	OBJECTE DE L'AUDITORIA	Valoració compliment requisits tota Generalitat de Catalunya	ració compliment requisits per Departaments abans de												
			AAM	BSF	CLT	ECO	EMO	GRI	INT	JUS	PRE	SLT	TES	ENS	ICS
	AVALUACIÓ DE RISCOS														
	EXTENSIÓ I PROCEDIMENT														
R1	No estan tots els llocs avaluats	No conformitat major i/o crítica													
R2	No s'han tingut en compte les condicions del lloc i les característiques del treballador	No conformitat major i/o crítica													
R3	Manca identificació de situacions d'emergència No estan identificats tots els riscos greus i imminents previsible	No conformitat major i/o crítica													
R4	No s'ha utilitzat un procediment adequat per a les avaluacions d'acord amb els articles 3.2 i 5 del RSP	No conformitat major i/o crítica													
R5	El personal tècnic que ha fet l'avaluació no té el nivell de comp	Conformitat i/o desviació													
	REVISIÓ I REGISTRE														
R6	Manca actualització de l'avaluació des de els últims canvis produïts a causa de: . Modificació significativa de les condicions de treball . Danys en la salut dels treballadors . Detecció de risc a través de controls periòdics o de vigilànci . Indicació legal o pactada	No conformitat major i/o crítica a de la salut													
R7	No es registren les dades especificades a l'article 7 del RSP a llocs de treball on l'avaluació manifesta que cal adoptar mesures preventives	No conformitat major i/o crítica													
	MESURES I ACTIVITATS PREVENTIVES														
	PER ELIMINAR O REDUIR RISCOS														
	MESURES DE PREVENCIÓ A L'ORIGEN, COL·LECTIVA, INDIVIDUAL														
R8	No s'han seleccionat segons la LPRL (senyalització i EPI)	Conformitat i/o desviació													
	FORMACIÓ I INFORMACIÓ DELS TREBALLADORS. AUTORITZACIONS														
R9	Els treballadors no han rebut la formació segons riscos del seu lloc treball No està prevista la seva repetició periòdica en cas necessari	No conformitat major i/o crítica													
R10	Manca verificació de la informació als treballadors sobre: . Quins riscos generals i específics està exposat . Quines mesures de prevenció o protecció hi ha establertes . Com ha d'actuar en cas d'emergència o de risc greu i inminent . Els resultats de la vigilància de la salut	No conformitat major i/o crítica													
R11	El contingut de la formació no s'ajusta a la normativa específica? La informació sobre equips de treball no s'até a la proporcionada pel fabricant, l'importador o el subministrador?	No conformitat major i/o crítica													
R12	no consta que s'hagi determinat quins treballs són, per qüestió de seguretat, per a persones especialitzades	No conformitat menor													
	PER CONTROLAR RISCOS														
	CONTROLS PERIÒDICS DE LES CONDICIONS DE TREBALL I DE L'ACTIVITAT DELS TREBALLADORS														
R13	No es fa control general periòdic de les condicions de treball	No conformitat major i/o crítica													
R14	No es fa manteniment periòdic i comprovació de funcionament de: . Les intal·lacions? . Els equips de treball . Els equips de protecció col·lectiva . Els equips de protecció individual	No conformitat major i/o crítica													
R15	No es fa control periòdic de les condicions mediambientals: . Termohigromètriques . Intensitats i concentracions d'agents físics . Intensitats i concentracions d'agents químics . Intensitats i concentracions d'agents biològics	No conformitat major i/o crítica													

R16	No es fa control periòdic sobre la correcció en el desenvolupament de les activitats	No conformitat menor
	VIGILÀNCIA DE LA SALUT DELS TREBALLADORS	
R17	No es fa vigilància periòdica de la salut dels treballadors adequada als riscos No es fa vigilància de la salut dels treballadors posterior a una absència llarga per motius de salut quan: . Ho exigeix la normativa . És necessari per avaluar les condicions de treball . És convenient o el treballador ho demana o ho accepta	No conformitat major i/o crítica
R18	No es fa control dels riscos que poden afectar: Treballadores gestants, amb part recent, lactants . Treballadors menors . Treballadors especialment sensibles . Discapacitats	No conformitat major i/o crítica
	ACTUACIONS FRONT A SUCESSOS PREVISIBLES	
	EMERGÈNCIES. RISC GREU I IMMINENT. PRIMERS AUXILIS	
R19	No s'han avaluat situacions d'emergència i risc greu i imminent, atenent el tipus d'empresa No s'han adoptat mesures per a emergències i mesures d'evacuació Els plans d'emergència i autoprotecció no s'ajusten a la normativa específica	No conformitat major i/o crítica
R20	Manquen mesures per proporcionar primers auxilis i assistència mèdica als accidentats	Conformitat i/o desviació
R21	No s'ha concertat l'ajut de serveis externs per aquestes situacions	Conformitat i/o desviació
	INVESTIGACIÓ D'ACCIDENTS, MALALTIES PROFESSIONALS, ALTRES DANYS A LA SALUT	
R22	No es fa investigació de les causes d'accidents i altres danys a la salut No s'adopten mesures preventives per evitar repeticions	No conformitat major i/o crítica
	ACTUACIONS FRONT A CANVIS PREVISIBLES	
	MODIFICACIÓ DE LLOCS, INSTAL·LACIONS, PROCESSOS O PROCEDIMENTS DE TREBALL. ADQUISICIÓ D'EQUIPS O PRODUCTES	
R23	En les modificacions no s'apliquen els principis d'acció preventiva En les adquisicions no s'apliquen els principis d'acció preventiva	No conformitat menor
R24	En la selecció/adquisició d'equips de treball no s'aplica el RD 1215/97 En la selecció/adquisició d'equips de protecció individual no s'aplica el RD 773/97	No conformitat menor
	CONTRACTACIÓ DE PERSONAL. CANVI DE LLOC DE TREBALL	
R25	No s'actualitzen les avaluacions atenent a les característiques dels nous treballadors Els nous treballadors no reben formació i informació adequada al lloc de treball No s'avalua el seu estat de salut per determinar-ne l'aptitud per al lloc de treball	No conformitat major i/o crítica
R26	No es compleixen les disposicions del RD 216/99 en els contractes i prestació de serveis de treballadors d'ETT	No aplicable
	COORDINACIÓ EMPRESARIAL. CONTRACTACIÓ DE TREBALLS	
R27	No es compleixen els mecanismes empresarials de l'art. 24.1 de la LPRL En cas de titularitat del centre no es proporciona informació ni instruccions d'acord amb l'art. 24.2 de la LPRL	No conformitat major i/o crítica
	En la contractació de serveis, no es fan les activitats de vigilància i informació indicades als punts 3 i 4 de l'article 24	

R28	de la LPRL A les obres de construcció, no es compleixen les obligacions del RD 1627/97 per a promotors	No conformitat major i/o crítica
	PLANIFICACIÓ DE MESURES I ACTIVITATS PREVENTIVES	
	PROCEDIMENTS I REGISTRES	
R29	El procediment usat en les activitats preventives no compleix la normativa específica aplicable pel que fa a: . Medicions, anàlisis i assajos en avaluacions dels lloc de treball . Vigilància de la salut dels treballadors	No conformitat major i/o crítica
R30	El personal del servei de prevenció no té la formació i qualificacions legalment exigibles	No conformitat major i/o crítica
R31	Els procediments no s'estableixen per escrit No es registren les dades bàsiques de l'activitat preventiva No es registren els resultats de l'activitat preventiva	No conformitat major i/o crítica
	PRIORITATS I PROGRAMES	
R32	No s'han establert terminis adequats segons la magnitud del risc per a: . Executar les mesures correctores o actuacions puntuals . Per comprovar l'eficàcia de les correccions o actuacions realitzades . Per iniciar activitats preventives programades	No conformitat menor
R33	Manca la planificació de la prevenció per a un període determinat En la planificació de fases i prioritats de les actuacions no es tenen en compte ni la magnitud del risc ni el nombre de treballadors exposats	No conformitat major i/o crítica
	ORGANITZACIÓ DE LA PREVENCIÓ	
	ORGANITZACIÓ PREVENTIVA ESPECÍFICA	
	SERVEIS DE PREVENCIÓ. TREBALLLADORS DESIGNATS	
R34	L'organització dels recursos per a desenvolupar l'activitat preventiva no s'até a les modalitats contemplades al RSP	No conformitat major i/o crítica
R35	Els treballadors designats no tenen capacitat, informació i mitjans per a desenvolupar la tasca	No aplicable
R36	Els SP propis no tenen capacitat, informació i mitjans per a desenvolupar la tasca	No conformitat major i/o crítica
R37	Amb els recursos humans i materials disponibles no és possible desenvolupar adequadament les activitats preventives planificades	No conformitat major i/o crítica
R38	Els contractes i concerts amb SP aliens no cobreixen les activitats preventives legalment exigibles contracte	No conformitat major i/o crítica
	DELEGATS DE PREVENCIÓ. COMITÈS DE SEGURETAT I SALUT	
R39	No es facilita formació, informació i mitjans als DP per a exercir el seu càrrec	No conformitat menor
R40	No es consulta als DP prèvia execució de les decisions a què es refereix l'apartat primer de l'article 33 de la LPRL	No conformitat menor
R41	El CSS no està constituït o no es reuneix períodicament El CSS no disposa de la informació necessària per exercir les seves facultats	No conformitat menor
	ORGANITZACIÓ GENERAL	
	ATRIBUCIÓ DE FUNCIONS I DISPONIBILITAT DE RECURSOS	
	La prevenció no s'ha integrat en las funcions de les diferents unitats dels departaments	No conformitat major i/o crítica

R42	En l'adopció de decisions no es té en compte la seguretat i salut dels treballadors	
R43	Les diferent unitats del departament no disposen d'informació adequada i mitjans per respondre a les funcions preventives corresponents	No conformitat menor
	NOTIFICACIÓ I DOCUMENTACIÓ	
R44	Els accidents de treball no es notifiquen a les autoritats competents Les malalties professionals No es notifiquena les autoritats competents	Conformitat i/o desviació
R45	No es disposa de la documentació que determina la normativa específica aplicable a cada cas. Especialment: . El pla de prevenció de l'empresa . L'especificada al'article 33 de la LPRL i a l'article 7 del RSP . La programació anual de l'activitat dels SP . La memòria anual de les activitats del SP . L'informe de les auditories anteriors	No conformitat menor

INFORME DE BALANÇ DE 20 ANYS DE PRL
INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

La Llei 12/1983, de 14 de juliol, d'administració institucional de la sanitat, l'assistència i els serveis socials a Catalunya, crea l'Institut Català de la Salut com a entitat gestora de la Seguretat Social per desplegar les competències que l'Estatut d'autonomia i la Constitució espanyola atribuïen a la Generalitat de Catalunya en matèria sanitària i per executar els servies que li havien estat traspassats.

Dins el procés de desenvolupament normatiu destaquen la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, que crea el Sistema Nacional de Salut, i la llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya (LOSC), que crea el Servei Català de la Salut com a responsable de garantir l'atenció sanitària pública i la cobertura pública de qualitat dels ciutadans de Catalunya. El mes de juliol de 2007, el Parlament de Catalunya, amb ampli consens polític i amb ampli desacord sindical i especialment de CCOO, aprova, mitjançant la Llei 8/2007, de 30 de juliol, la transformació de l'ICS en empresa pública, obrint la porta a continus intents de privatització i externalització de serveis, destacant la darrera etapa amb el conseller Boi Ruiz al capdavant.

Amb una plantilla que supera els 38.000 professionals, l'Institut Català de la Salut és l'empresa pública de serveis de salut més gran de Catalunya, i presta atenció sanitària a gairebé sis milions d'usuaris de tot el territori. Actualment gestiona vuit hospitals (Vall d'Hebron, Bellvitge, Germans Trias, Arnau de Vilanova de Lleida, Joan XXIII de Tarragona, Josep Trueta de Girona, Verge de la Cinta de Tortosa i Viladecans) i 287 equips d'atenció primària, tres dels quals a través d'un consorci amb l'Hospital Clínic de Barcelona, i un quart amb un altre consorci amb l'Ajuntament de Castelldefels. A partir de l'any 2006, l'ICS incorpora els serveis sanitaris de les 10 institucions penitenciàries de Catalunya:

Les presons catalanes estan distribuïdes en tot el territori de la comunitat. Actualment existeixen 14 presons, que per ordre de construcció són:

- Centre Penitenciari de Quatre Camins
- C.P. Homes de Barcelona ("la Model")
- Centre Obert de Barcelona
- Centre Penitenciari Dones de Barcelona
- Centre Obert de Dones de Barcelona
- Centre Penitenciari de Brians 1 (Sant Esteve Sesrovires)
- Centre Penitenciari de Ponent (Lleida)
- Centre Obert de Ponent
- Centre Penitenciari de Figueres
- Centre Penitenciari de Tarragona
- Centre Penitenciari de Girona
- Centre Penitenciari de Brians 2
- Centre Penitenciari els Lledoners (Sant Joan de Vilatorrada)
- Centre Penitenciari de Joves (la Roca del Vallès)

LA SALUT LABORAL A L'ICS

L'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificat per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, estableix que la prevenció de riscos laborals (PRL) s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats, com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i l'aplicació d'un pla de PRL, que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per dur a terme l'acció de prevenció de riscos a l'empresa. Amb aquesta finalitat, l'Institut Català de la Salut (ICS) va elaborar el Pla de prevenció, que va ser aprovat pel Comitè de Direcció el 7 de desembre de 2005. Al llarg del temps de vigència de la primera versió d'aquest Pla, 2006-2010, es van assolir els objectius següents:

■ Establir funcions i responsabilitats en totes les activitats i per a tota la línia jeràrquica de l'ICS. Difondre el Pla a tota l'organització. ■ Elaborar i implantar els procediments troncals del sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals (SGPRL) a l'ICS. El 27 d'octubre de 2010, el Comitè de Direcció va aprovar la revisió del Pla i va plantejar per al període 2010-2014 els objectius següents: ■ Adaptar el sistema de gestió de la prevenció a la nova forma jurídica d'empresa pública de l'ICS. ■ Revisar el SGPRL a través d'una auditoria externa, segons els criteris del capítol V del Reglament del serveis de prevenció (RD 39/1997, de 17 de gener). ■ Elaborar i implantar la resta dels procediments i elements del SGPRL. (Font http://www.gencat.cat/ics/infocorp/pdf/Pla_prevencio_ICS.pdf).

En l'actualitat, el SPRL dóna cobertura a la totalitat de centres al territori. Està compost per 123 treballadors i treballadores (metges, DUI's i tècnics en les tres especialitats), 43 estatutaris, 7 funcionaris, 67 interins, 4 fixos laborals i 3 eventuals, segons informació del Servei. Trobareu tota la informació sobre el Pla de Prevenció de Riscos Laborals a : http://www.gencat.cat/ics/infocorp/pdf/Pla_prevencio_ICS.pdf

CONCLUSIONS

El SPRL és un servei dotat de personal solvent, malgrat que clarament insuficient, i en estadi excessivament precari (67 interins d'una plantilla de 124 professionals), que cobreix el conjunt de la Institució.

Malgrat que en teoria es preveu la integració de les UBP en el sistema de gestió, en la realitat no hi estan veritablement integrades. En moltes ocasions no els informen dels canvis, ja siguin organitzatius, de procediments, d'obres, etc., donant així la sensació de manca de confiança o por de les UBP. Afegim que hi ha una manca de comunicació real entre les UBP i els DP en alguns territoris. En general no es respecten els drets dels delegats de prevenció a la informació i la participació, i sembla que els contemplin més com una molèstia que com a companys que tenen com a principal objectiu la salut dels treballadors i la consecució d'uns àmbits de treball saludables.

També hem de denunciar la dificultat en què ens trobem els DP davant el reconeixement de casos de risc psicosocial i assetjament. En aquest aspecte en la majoria dels casos no podem parlar de neutralitat per part del SPRL.

És urgent la reformulació dels protocols i procediments a l'ICS, i més concretament a les Institucions Penitenciàries en matèria de SL (i d'altres). D'entrada, no existeix cap coordinació seriosa entre el Departament de Justícia i el Departament de Salut, malgrat que tenen la responsabilitat compartida en salut laboral. En general els comandaments de les unitats sanitàries a presons no han fet el necessari canvi de xip en relació a quan eren dependents de Justícia. L'estructura és excessivament jerarquitzada, rígida i autoritària, gens participativa, la qual cosa comporta elevats riscos psicosocials. L'abast d'aquests els desconeixem, ja que no ens consta que s'hagi fet l'avaluació de riscos corresponent. Afegim que, sobretot en les presons més antigues (Brians1, Quatre Camins, etc), els equipaments i les instal·lacions no tenen les condicions adequades per al desenvolupament de la seva tasca sanitària.

D'altra banda, anotem que les ARL a presons es van fer sense comptar amb la presència dels DP. Les mesures de millora proposades encara estan en la majoria dels casos sense implementar.

PROPOSTES

- Revisió i aplicació dels canals de participació dels DP.
- Revisió i millora dels canals de comunicació i seguiment.
- Revisió i millora dels protocols en riscos psicosocials i assetjament.
- Revisió i millora dels protocols de risc biològic.
- Revisió i millora dels protocols de SL a les institucions penitenciàries.
- Revisió i millora en la mediació / comunicació entre els SPRL, treballadors i Mútua.
- Demanar la total implicació de les direccions de RRHH dels territoris amb les recomanacions del SPRL.
- Formació continuada per als directius i comandaments en SL.
- Posar fi a l'excessiva interinitat del personal adscrit al servei (67 interinitats el 2016), mitjançant la convocatòria i el cobriment de les places necessàries per al correcte funcionament del servei.

Per finalitzar, mereixeria un capítol a part l'avaluació dels greus problemes de salut provocats als treballadors per les actuacions de la Mútua i l'ICAM, amb les seves actuacions sovint agressives i desconsiderades, que de vegades qualificaríem de cruels. Considerem urgent una actuació per part de la Generalitat de Catalunya per fer més humà i transparent el funcionament d'aquests organismes, així com aclarir el seu finançament.

CONCLUSIONS FINALS

Una vegada fet el diagnòstic del model preventiu dels darrers vint anys de la Generalitat, només es pot extraure que ha estat un fracàs. Les dades ho reflecteixen d'una manera contundent des de 2008 fins aquest moment. És a l'Administració de la Generalitat de Catalunya on es registra el major índex de sinistralitat laboral, tal i com es pot veure a les gràfiques de les pàgines anteriors. Les auditories encara són més contundents i reflecteixen de forma clara les deficiències del sistema preventiu.

Dels quaranta-cinc requisits legals de què consta l'auditoria, cinc són valorats com a Conforme i/o Conforme amb desviacions, deu són valorats com a No conformitat menor, vint-i-vuit són valorats com a No conformitat major i No conformitat crítica i, el que es més greu, empitjora les anteriors auditories. Això demostra la manca de voluntat política de fer una prevenció integrada a l'Administració de la Generalitat. També evidencia la nul·la planificació dels departaments i la manca de lideratge de la Funció Pública, que ha estat incapaç de portar a terme la planificació, el seguiment i la correcció de la política preventiva a la Generalitat.

Un altre indicador que ha estat fonamental en la precarietat en què s'ha instal·lat la prevenció de riscos laborals en la Generalitat, ha estat el Decret 312/1998, de creació dels serveis de prevenció. Un decret que va néixer amb l'única intenció de complir un tràmit legal que marcava el Reial Decret 39/1997 de serveis de prevenció. En cap moment el decret de la Generalitat va tenir la voluntat de dissenyar una estructura sòlida i coherent, atès que deixava a la voluntat dels departaments la composició de l'estructura i el nombre de personal tècnic dels seus serveis de prevenció, sense cap indicació de com s'haurien de crear els serveis de prevenció en funció del nombre de treballadors i treballadores, centres de treball i dispersió territorial de cada departament. Tampoc es va tenir en compte un sistema preventiu propi instal·lat als territoris, i això fa que siguin els serveis de prevenció dels departaments qui es facin càrrec dels territoris, cosa que comporta càrregues de treball addicionals, manca de rapidesa d'actuació preventiva al territori i llunyania de la prevenció en els centres de treball.

Aquesta situació encara s'agreuja amb la manca de personal tècnic i amb la seva precarietat laboral, atès que més del 50% és personal interí, i això ha comportat que a molts departaments hagin externalitzat serveis preventius contractant empreses alienes, amb el consegüent augment de la despesa pública. Algun departament, com Benestar i Família, actualment Treball, Afers Socials i Famílies, no solament ha estat el que més despesa ha dedicat en serveis de prevenció aliens, sinó que també ha vulnerat la llei, contractant actuacions preventives de branques de la prevenció que tenia assumides com a pròpies, com va reflectir l'auditoria d'aquest departament.

Durant l'any 2015, el departament de Benestar i Família va gastar 600.000 euros en subcontractar actuacions preventives a empreses alienes, i és el que més gasta en tota la Generalitat. Per contra, el departament de Salut no ha gastat res, atès que el seu servei de prevenció és propi, i el departament d'Empresa i Ocupació, amb el mateix volum de treballadors i centres que Benestar i Família, va gastar 50.000 euros en subcontractar actuacions preventives a empreses alienes.

En el global de l'any 2015, els departaments de la Generalitat vàrem gastar en contractar a empreses alienes activitats preventives per un valor de dos milions d'euros, i, si ho traslladem a aquests vint anys, estaríem parlant d'una xifra de 50 milions d'euros, que, pels resultats donats, han estat un fracàs total.

Per últim, el fracàs de la Funció Pública a l'hora de portar a terme la coordinació preventiva entre els departaments ha estat evident, com demostren les dades de sinistralitat i les auditories. Tampoc ha estat capaç d'adaptar o modificar el decret davant dels diferents canvis normatius de la Llei de prevenció, i per acabar, com a colofó de la manca de voluntat política en matèria preventiva, va atorgar un termini superior al que marcava el Reial Decret 39/97 per constituir els serveis de prevenció a tots els seus departaments. Tampoc hi ha ajudat la manca de capacitat legal que té la Inspecció de Treball per fer complir la LPRL en l'àmbit de les administracions públiques.

PROPOSTES DE CCOO

Des de la nostra organització sindical, creiem necessari un canvi de rumb de 180 graus en la prevenció de riscos laborals en la Generalitat de Catalunya, i per a això és necessari replantejar tant els conceptes tècnics observats fins ara com els conceptes legals que tenim vigents actualment, i que han estat insuficients (decret 312/98), i també revisar el Pacte sobre Drets de Participació dels Empleats i Empleades Públics en l'Àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Proposem un nou decret de serveis de prevenció a la Generalitat de Catalunya que substitueixi l'actual i que reculli els canvis normatius portats a terme en aquests darrers anys, i que esmeni les mancances, tant organitzatives com de coordinació i de distribució coherent i suficient del personal tècnic i territorial.

Elements que proposem que hauria de tenir aquest nou decret de serveis de prevenció a la Generalitat de Catalunya:

- ✓ Lo primer actualitzar el redactat d'introducció de motius dels canvis normatius que s'han portat a terme, tant en la Llei de prevenció de riscos laborals com en el decret 39/97, de serveis de prevenció.
- ✓ Art. 1.1) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es crearà un Servei de prevenció propi i mancomunat, amb totes les especialitats i de forma orgànica, dependent de la Direcció General de la Funció Pública, i aquesta distribuirà el personal tècnic entre els diferents departaments i territoris amb uns criteris que tinguin relació amb el nombre de treballadors i centres de treball i la dispersió geogràfica, tal com s'especificarà en la disposició addicional d'aquest decret. El personal tècnic es distribuirà entre els diferents departaments depenent del funcionalment d'aquests, i el personal que estigui als territoris dependrà funcionalment de les delegacions del Govern al territori.
- ✓ Art. 1.2) Es considera Administració de la Generalitat, els seus departaments, els seus organismes autònoms administratius, les entitats gestores de la Seguretat Social i les entitats autònomes de caràcter comercial, industrial i financer. Les empreses públiques podran adherir-se a aquest servei de prevenció propi mancomunat a través d'un acord signat, i han d'assumir una despesa econòmica

que es determinarà pel nombre de treballadors i centres de treball i la dispersió geogràfica, i que abonaran a la Generalitat de Catalunya.

- ✓ Art. 2.1) El Servei de prevenció propi i mancomunat tindrà les quatre especialitats o disciplines preventives que marca la Llei: medicina en el treball, seguretat en el treball, higiene en el treball i ergonomia i psicosociologia aplicada. Les especialitats hauran de ser desenvolupades per personal tècnic funcionari, interí o laboral degudament capacitats per a l'exercici de les seves funcions, i han de comptar amb els recursos tècnics suficients i adequats a les activitats que han de portar a terme.
- ✓ Art. 2.2) Per estendre una xarxa preventiva àmplia en l'Administració de la Generalitat de Catalunya en tots els centres de treball de més de 50 treballadors, es designarà un treballador/a, per ocupar-se de l'activitat preventiva en el centre de treball. Aquest treballador/a escollit estarà coordinat amb el Servei de prevenció i disposarà d'una formació bàsica en prevenció de riscos laborals que la portarà a terme l'Institut Català de Seguretat i Salut i les seves unitats tècniques territorials, i tindrà una distribució horària de la seva jornada per comptabilitzar la seva activitat administrativa i la preventiva.
- ✓ Art. 3) El control de l'eficàcia del Servei de prevenció propi i mancomunat es realitzarà a través d'auditories que realitzaran empleats públics de l'Institut Català de Seguretat i Salut amb la deguda formació professional. L'Institut Català de seguretat i Salut és l'òrgan tècnic que gestiona la prestació del serveis d'assessorament i d'assistència tècnica en matèria de seguretat i condicions de la salut, per això establirà la cooperació necessària en aquesta matèria amb la Direcció General de la Funció Pública.
- ✓ Art. 4.1) La Direcció General de la Funció Pública, en l'àmbit de les seves competències ha de vetllar pel compliment i la coordinació de les activitats preventives en matèria de prevenció de riscos laborals. A aquests efectes podrà ordenar l'adopció de les mesures que consideri oportunes en els diferents departaments o territoris per tal de garantir la correcta prestació del servei de prevenció propi i mancomunat.
- ✓ Art. 4.2) Amb aquesta finalitat de coordinació, la Direcció General de la Funció Pública ha de conèixer la documentació i els informes que sobre les activitats del Servei de prevenció propi i mancomunat realitzi aquest. Així mateix, el Servei de prevenció propi i mancomunat ha d'informar periòdicament a la Direcció General de la Funció Pública de l'estat de la prevenció dels riscos laborals, dels programes per a reduir la sinistralitat laboral, del sistema d'organització dels recursos i de les mesures de millora que es proposin.
- ✓ Art. 5.1) Es crearà la Comissió de seguiment i participació de prevenció de riscos laborals, com a òrgan d'assessorament i consulta en matèria de prevenció de riscos laborals.
- ✓ Art. 5.2) Aquesta Comissió estarà integrada per representants de la Direcció General de la Funció Pública, per un subdirector de cadascun dels departaments de la Generalitat i per un representat de cada territori. I a més hi haurà la presència d'un representant de l'Institut Català de Seguretat i Salut, de l'Agència Catalana de Salut Pública i de la Comissió Central de Subministrament, com a assessors. El president/a de la Comissió serà el director/a general de la Funció Pública, que podrà delegar en el responsable/a de la subdirecció general de la funció pública.
- ✓ Art. 5.3) Són funcions específiques d'aquesta Comissió de coordinació de prevenció de riscos laborals:

A) Portar a terme el seguiment i el compliment de la normativa en prevenció de riscos laborals en els centres de treball, departaments i territoris. Realitzar un seguiment de la sinistralitat laboral, portar a terme un disseny de sistema preventiu integrat a totes les unitats, departaments i territoris. I aprovar les partides pressupostàries per millorar la prevenció.
B) Fer seguiment del funcionament del Servei de prevenció propi i mancomunat, realitzar un seguiment dels plans de mobilitat i de l'efecte del medi ambient en la salut dels treballadors.
C) Promoure activitats de formació, informació, investigació, estudi i divulgació en matèria de prevenció de riscos laborals entre els treballadors/es.
D) Prestar l'assessorament necessari per millorar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals en els centres de treball, així com aplicar un pla de prevenció específic a cada departament o territori.
E) Conèixer la documentació i els informes sobre l'activitat del Servei de prevenció propi i mancomunat que s'emetin en les auditories que es realitzin.
F) Proposar que els criteris d'aplicació elaborats per l'Institut Català de Seguretat i Salut seran els que utilitzaran el Servei de prevenció propi i mancomunat.
G) Aprovarà les condicions tècniques i econòmiques d'aquelles activitats preventives que no es puguin portar a terme per part de Servei de prevenció propi i mancomunat. Respecte a les revisions mèdiques, es firmarà un conveni amb el Sistema públic de salut perquè sigui aquest el que les porti a terme.
H) La Comissió de seguiment i participació de prevenció de riscos laborals establirà les seves normes de funcionament intern.

Disposició transitòria primera: Nombre i distribució de personal tècnic als departaments i territoris.

El nou model organitzatiu de prevenció de la Generalitat de Catalunya presenta una sèrie de peculiaritats respecte a altres sectors, que es veuen reflectides en la plantilla: nombre de centres de treball, nivell i diversitat en la perillositat de les activitats, així com en el resultat de les auditories dutes a terme respecte a l'organització de recursos preventius, la definició de funcions i nivells de qualificació del personal i l'auditoria dels sistemes de prevenció dels departaments.

En conseqüència, es considera que seria necessària una veritable integració de la prevenció en el sistema de gestió de la institució, com a l'element clau per a la millora de l'eficàcia i la qualitat de les actuacions dels Serveis de Prevenció actuals.

Les presents conclusions tenen com a objectiu proposar els elements necessaris en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya que complementin el Sistema de Gestió de la Prevenció de Riscos Laborals que s'estableixi per a aquesta administració, i faciliti, per mitjà de la integració de l'activitat preventiva, la gestió de les actuacions que en matèria de prevenció de riscos laborals s'estan desenvolupant en el conjunt de departaments, organismes autònoms i empreses públiques d'aquesta administració.

Amb la finalitat de contribuir a la millora de les condicions de seguretat i salut del conjunt dels empleats públics.

D'aquesta manera, per complir amb el seu deure de protecció del personal treballador, el departament competent en matèria de Funció Pública ha de garantir que la prevenció s'integri en un únic Sistema General de Gestió de tots els Departaments, Organismes Autònoms i Empreses Públiques que componen la Generalitat de Catalunya, en el conjunt de les seves diferents activitats i en tots els seus nivells jeràrquics, constituint així un sistema que permeti garantir la seguretat i la salut en el treball, i complir amb les seves obligacions preventives.

Així, es proposa que es disposi d'un únic Servei de prevenció mancomunat (SPM), amb recursos propis suficients, per donar assessorament i suport al departament competent en matèria de Funció Pública i a tots els departaments i organismes de la Generalitat de Catalunya i així poder integrar de manera efectiva la prevenció i realitzar totes les activitats preventives que li estan reservades.

Aquest SPM disposarà dels actuals recursos humans (nombre, dedicació i capacitació) i materials (instal·lacions i equips) necessaris, tant de caràcter sanitari com tècnic, sent convenient el nomenament de personal treballador designat als centres de treball de dimensions superiors a 50 persones treballadores, que constitueixin un recurs preventiu bàsic per poder realitzar les activitats preventives en tots els nombrosos centres de treball de la Generalitat de Catalunya.

El SPM així delimitat, a més de realitzar les activitats preventives que li estiguin reservades, assessorarà i donarà el suport necessari per integrar la prevenció en el sistema general de gestió, promovent-la i assessorant sobre les funcions/activitats en matèria de prevenció dels diferents departaments, organismes i empreses, sota un pla de prevenció general que desenvolupi el Sistema General de Prevenció.

Amb tot plegat, s'augmentaria la coordinació entre els departaments, organismes, empreses i els comitès, que poden estar sotmesos a diferents convenis de caràcter sectorial, segons la diferent activitat que desenvolupin o afectats per diferents nivells de negociació.

El Servei de prevenció mancomunat ha de comptar amb, almenys, tres especialitats o disciplines preventives amb els recursos humans mínims establerts en l'Annex I de l'Ordre OM/TIN/2504/2010. Els recursos humans actualment en plantilla s'hauran de distribuir en funció de la nova organització preventiva, tenint en compte la dispersió geogràfica dels centres, el nombre de treballadors coberts pel Servei, la perillositat de les activitats desenvolupades, el temps de resposta per als serveis i el grau d'integració de la prevenció en el sistema general del "grup".

Aquest Servei hauria d'incloure les denominades especialitats tècniques: la Seguretat en el Treball, la Higiene Industrial i la Psicosociologia i l'Ergonomia, i a més, per assolir una plena integració, comptar amb l'especialitat de Medicina en el Treball.

Així mateix, es considera que l'activitat sanitària que es presti a través de l'especialitat de Medicina del treball del SPM, ha d'incloure, entre altres i com a principal activitat, la vigilància de la salut, i ha de tenir els procediments unificats i inclosos en el Sistema General de Gestió perquè detecti de manera sistemàtica els símptomes i signes precoços dels danys derivats del treball, les situacions de risc, així com proposar les mesures preventives necessàries.

La vigilància de la salut així integrada de manera efectiva en la planificació de l'activitat preventiva comptarà amb (36 unitats bàsiques de salut), d'acord amb els criteris de dimensionament establerts en el RD 843/2011, en funció de les necessitats, tenint en compte la dispersió geogràfica dels centres, el nombre de treballadors coberts pel Servei i la perillositat de les activitats desenvolupades, i serà l'eina necessària per al "control de qualitat" de la salut de l'organització.

D'aquesta manera, el SPM així constituït ofereix una sèrie d'avantatges:

- Facilitar la integració de la prevenció de riscs laborals del conjunt de la Generalitat de Catalunya i de les empreses i organismes públics.
- Permetre la millora de les condicions de treball amb una estructura preventiva més adequada per combatre la sinistralitat laboral i oferir una millor protecció al personal treballador
- Promoure una pràctica i una estratègia comunes del conjunt i eliminar la contractació de serveis de prevenció aliens, tot millorant el seguiment de les accions a desenvolupar.
- Aprofitar el coneixement de les diferents activitats realitzades.
- Millorar el coneixement del personal del SPM sobre els riscos, les mesures preventives i la posada en pràctica de solucions preventives comunes com a proposta organitzativa.
- Reduir la despesa en l'externalització de serveis, atenent a una redistribució més òptima dels recursos humans i materials.

Disposició transitòria segona. *Convocatòria d'un procés selectiu de consolidació de llocs de treball.*

Amb caràcter excepcional, transitori i per una sola vegada, es convoca un procés selectiu de consolidació de llocs de treball, per concurs oposició, per a accedir a la condició de funcionari o funcionària de les escales i el cos de l'administració general, amb l'especialitat de prevenció de riscos laborals.

Establerts per la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, aquest procés ha d'iniciar-se en el termini de sis mesos a comptar des de l'entrada en vigor del present decret.

1. Les bases de la convocatòria a què se refereix l'apartat anterior hauran d'establir la valoració dels serveis prestats pels aspirants en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals en els departaments de la Generalitat de Catalunya, així como en altres administracions públiques.

2. Amb caràcter excepcional, transitori i per una sola vegada, es convoca un procés selectiu, de consolidació de llocs de treball, per concurs oposició, per a accedir a la condició de funcionari o funcionària de suport administratiu per realitzar tasques pròpies del seu cos a les unitats de prevenció de riscos laborals, establert per la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat. Aquest procés ha d'iniciar-se en el termini de sis mesos a comptar des de l'entrada en vigor del present decret.
3. Les bases de la convocatòria a què es refereix l'apartat anterior hauran d'establir la valoració dels serveis prestats pels aspirants en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals en els departaments de la Generalitat de Catalunya, així como en altres administracions públiques
4. També es portarà a terme, amb caràcter excepcional, transitori i per una vegada un procés selectiu de consolidació de llocs de treball, per concurs oposició, per accedir a la condició de personal laboral fix a tot el personal de medicina en el treball, i infermeria en el treball.
5. Les bases de la convocatòria a què se refereix l'apartat anterior hauran d'establir la valoració dels serveis prestats pels aspirants en l'àmbit de la prevenció en les especialitats de medicina en el treball i infermeria en el treball en els departaments de la Generalitat de Catalunya, així como en altres administracions públiques.

Disposició transitòria tercera
Categories professionals del personal tècnic en prevenció de riscos laborals:

- ✓ Els responsables de coordinació de prevenció en departaments o territoris tindran la categoria del grup A/B, i el nivell serà de 25 a 27, depenent del nombre de treballadors/es i centres de treball als quals han de donar cobertura i hauran de tenir com a mínim tres especialitats.
- ✓ Els tècnics de prevenció en els departaments o territoris tindran la categoria del grup A/B, i nivell 23, i han de tenir com a mínim una de les especialitats.
- ✓ Els metges de treball han de tenir l'especialitat pròpia i tindran la categoria de A-1, com recull el conveni únic de personal laboral de la Generalitat de Catalunya.
- ✓ El ATS, DUE, que són els professionals d'infermeria en el treball han de tenir l'especialitat pròpia i tindran la categoria de grup B, com recull el conveni únic de personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Disposició transitòria quarta
En el termini de tres mesos des de l'entrada en vigor del present decret, l'Administració de la Generalitat de Catalunya haurà d'adoptar les mesures adients per tal de garantir el funcionament del Servei de prevenció de riscos laborals propi mancomunat.

Disposició derogatòria
Es deroga el decret 312/98, d'1 de desembre, pel qual es creen els serveis de prevenció de riscos laborals per el personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Disposició final
Aquest decret entrarà en vigor el dia següent a la seva publicació.

També s'haurà de portar a terme una revisió i una negociació, amb les organitzacions sindicals amb representació a la mesa general de la funció pública, del Pacte sobre Drets de Participació dels Empleats i Empleades Públics en l'Àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per tal de recollir i introduir els nous canvis que porti el nou decret de serveis de prevenció a la Generalitat, així com resolucions judicials en aquesta matèria.

Elements que proposem que haurà de tenir aquest nou Pacte sobre Drets de Participació dels Empleats i Empleades Públics en l'Àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

- ✓ Lo primer, actualitzar el redactar d'introducció de motius del Pacte.
  - ✓ actualitzar les parts que concerten aquest pacte.
  - ✓ àmbit de personal (mantenir l'actual redactat)

- ✓ Els articles 3, 4 ,5, i 6 quedarien igual.

- ✓ El punt 7, solament inclouria un nou paràgraf que seria el següent:
  - ✓ 7.2.5. Els delegats i delegades del personal laboral que tinguin la condició de delegat o delgada de personal en els termes reconeguts en l'article 10 i els concordants, de la Llei orgànica de llibertat sindical, podran ser nomenats de forma excepcional com a delegats de prevenció per part de les organitzacions sindicals quan no puguin escollir un funcionari entre el personal adscrit a cada comitè de seguretat i salut.

- ✓ Article 8) Delegats territorials
  - ✓ S'haurien d'ampliar els àmbits territorials actuals.
  - ✓ Es crearà comissions de seguiment territorials on participaran els delegats i delegades de prevenció.
  - ✓ La resta de punts quedarien igual .

- ✓ Article 9) Introduir un nou punt.
  - ✓ 9.2.9. ser consultats i participar en els plans de mobilitat.

- ✓ Article 10) Queda igual.

- ✓ Article 11) Modificació del 11.1.
  - ✓ Com a norma general, per a cada delegat i delegada de prevenció es concedirà un crèdit horari de 15 hores, i a més no es comptabilitzarà dintre d'aquest crèdit horari lo disposat en l'article 36.2, lletres a) i c) de la LPRL, ni tampoc s'imputaran al citat crèdit horari les reunions del Comitè de salut laboral i qualsevol reunió convocada per l'Administració.

  - ✓ El punt 11.3. s'haurà d'actualitzar i eliminar el segon paràgraf
  - ✓ La resta de punts queden igual.

- ✓ Article 12) Queda igual

- ✓ Article 13) Queda el redactat igual, però s'hauran d'actualitzar els quadres de departaments.

- ✓ Article 14) Eliminar l’actual text.

- ✓ Nou article 14).

14è Comissió paritària general de prevenció de riscos laborals.

- ✓ 14.1 Es crea la Comissió general de prevenció de riscos laborals com a òrgan superior de participació dels treballadors i treballadores en l'elaboració de les polítiques de prevenció de riscos laborals.

- ✓ 14.2 La composició d'aquestes comissions paritàries s'especifica en l’Annex 3, i es tindrà en compte la representativitat de les diferents organitzacions sindicals en els àmbits respectius, tant pel que fa al personal funcionari i estatutari com pel que fa al personal laboral, de la forma següent:

  - ✓ 14.2.1 S'atribuirà un membre a cada organització sindical que estigui present en la Mesa general de negociació de l'Administració o a la CIVE.

  - 14.2.2 La resta de membres es distribuiran proporcionalment en funció dels delegats i delegades de prevenció que tingui cada organització sindical que reuneixi les condicions del punt anterior, garantint la presència dels tres àmbits sectorials de negociació.

  - 14.3 Aquesta comissió es reunirà cada trimestre i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves representacions, d'acord amb les seves normes de funcionament intern.

  - ✓ 14.4 La Comissió paritària general adoptarà les seves pròpies normes de funcionament, i en qualsevol cas els acords que es prenguin vincularan els comitès de seguretat i salut del seu àmbit. En cas d’impossibilitat d'arribar a acords es podran establir mecanismes de mediació.

  - ✓ 14.5 Les funcions fonamentals atorgades per les parts signants a la Comissió paritària general seran les següents:

    - ✓ 14.5.1 Particip14.6.1 Establir les prioritats en general d'actuació dels comitès de seguretat i salut del seu àmbit.
    - ✓ 14.5.2 Formular propostes a fi d'aconseguir una normal i eficaç aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit.
    - ✓ 14.5.3 Promoure la difusió, la divulgació i la coneixença dels diferents programes de prevenció.

  - ✓ 14.5.4 Conèixer els diferents programes de prevenció, seguretat i salut, plans de mobilitat establerts a cada Comitè de seguretat i salut, les auditories realitzades a cada departament, promoure mesures concretes per al desenvolupament d’una millor protecció del medi ambient dels centres de treball dels departaments de la Generalitat de Catalunya i col·laborar-hi en l'elaboració de les polítiques de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

- ✓ 14.5.5 Coordinar la concreció de les polítiques de prevenció de riscos laborals en els comitès de seguretat i salut del seu àmbit, a fi i efecte d'aconseguir la seva aplicació homogènia en tots els àmbits de personal.

- ✓ 14.5.6 Formular propostes generals, a fi d'aconseguir una normal i eficaç aplicació de les normes de prevenció de riscos laborals.

- ✓ 14.5.7 Participar en el disseny de programes generals de formació anuals.

- ✓ 14.5.8 Encarregar estudis de caràcter general.

- ✓ 14.5.9 Examinar, resoldre i interpretar totes les qüestions que es derivin de l'aplicació d'aquest pacte.

- ✓ 14.5.10 Participar en el disseny de la formació que s'impartirà als delegats i delegades de prevenció, d'acord amb la dotació pressupostària assignada. Per això s'atendran les peticions i els informes dels diferents comitès de seguretat i salut. Quan la formació oferta no s'ajusti a això, la Comissió paritària general haurà de motivar; així mateix es dissenyarà el primer programa de formació per als delegats i delegades de prevenció en el termini de dos mesos des de la seva constitució.

- ✓ 14.5.11 Participar en el disseny de programes de formació anuals, els quals seran aprovats el primer mes de l'any.

- ✓ 14.5.12 Sol·licitar la col·laboració d'entitats de significada importància en matèria de seguretat i salut laboral, en especial de l'Institut Català de Salut en el Treball i les seves unitats tècniques territorials.

- ✓ 14.5.13 Proposar temes d'interès general a tractar en la Comissió paritària general de prevenció de riscos laborals.

- ✓ Article 15 Queda eliminat.

- ✓ Article 16) Queda igual.

- ✓ Disposicions addicionals i finals queden igual.

- ✓ Actualitzar els annexos 1,2,3, i 4 del pacte.