

ACTA N° 31

DEL COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA CAJA GRANADA

(Reunión ordinaria)

En Granada, a 20 de abril de 2010, a las 11 horas y en la sala de reuniones nº 1 de Formación en la primera planta de la Sede Central de la Entidad, sito en Avdª Fernando de los Rios, 6, se reúnen los citados al principio del presente Acta, de acuerdo con lo establecido en el Artº 38 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para proceder a celebrar reunión ordinaria del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de la Caja General de Ahorros de Granada.

Con el siguiente orden del día:

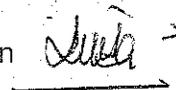
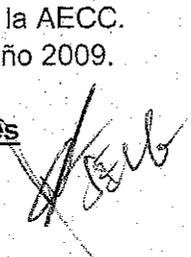
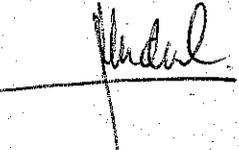
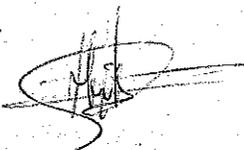
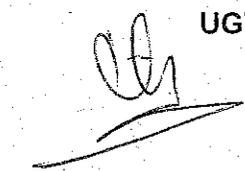
- Punto 1º.- Estudio de siniestralidad Mutua Accidentes año 2009.
- Punto 2º.- Estudio descriptivo de resultados de los exámenes de salud 2009.
- Punto 3º.- Memoria anual de la actividad preventiva de nuestra Entidad 2009.
- Punto 4º.- Planificación de la actividad preventiva de nuestra Entidad 2010.
- Punto 5º.- Presupuesto de prevención ejercicio 2010.
- Punto 6º.- Inscripción del Servicio de Prevención Propio.
- Punto 7º.- Actualización Manual de Procedimientos:
 - Procedimiento para la información sobre los riesgos generales y específicos al trabajador.
 - Procedimiento global de evaluación de oficinas.
 - Procedimiento de actuación para evaluación y toma de medidas preventivas en relación de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
 - Modificación del procedimiento de coordinación de las actividades empresariales.
- Punto 8º.- Informe Inspección de Trabajo Febrero/2010
- Punto 9º.- Programa de salud y solidaridad en la empresa de la AECC.
- Punto 10º.- Información de los atracos producidos durante el año 2009.

Punto 11º.- Puntos propuestos por las Secciones Sindicales

UGT

PLAN DE FORMACIÓN:

- Participación activa de los Delegados de Prevención en la formación de la plantilla.
- Solicitar reuniones informativas de concienciación preventiva con la plantilla en la forma que se acuerde en el CISS (Divisiones-Zonas),



participando los Delegados activamente en coordinación con el Servicio de Prevención. Se asimilaría a otra acción formativa complementaria.

PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

- Actuación con respecto a oficinas de un empleado, medidas a tomar.

SELG

- PROTOCOLO DE ACOSO MORAL
- SERVICIO MÉDICO
 - Solicitud por parte de Asepeyo permiso autorización utilización instalaciones de la Entidad.
 - Denegación de la Junta de Andalucía.
 - Recurso presentado por ASEPEYO.
- REEVALUACIÓN PUESTOS EMBARAZADAS
- SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO.

SOLICITAN:

- Detalle de la aplicación por partidas del Presupuesto económico de Prevención 2009.
- Documento de Planificación Preventiva 2009: grado de ejecución, incidencias surgidas y medidas para subsanarlas.
- Detalle por partidas e importes del Presupuesto económico de Prevención 2010.
- Contrato con MGO y ASEPEYO, así como la garantía o seguro de responsabilidad.

PROPUESTAS PLAN DE FORMACIÓN:

- Que el curso de Escuela de Espalda, se complemente con un módulo para preparar específicamente a las embarazadas en el ámbito de Prevención.
- Que María Luisa Fernández Martín, haga el curso para Delegados de Prevención previsto por la L.P.R.L.
- Que los técnicos que instalan o trasladan los equipos informáticos, tengan formación básica en ergonomía para colocarlos adecuadamente.

CC.OO.

PROPUESTAS PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

- Introducir la evaluación de los puestos de trabajo que usen pantallas de Visualización de Datos con forme se hagan las nuevas evaluaciones
- Introducir la evaluación del riesgo psicosocial cuando se vayan haciendo las evaluaciones de puestos.

SOLICITAN:

- Lista de puestos que en Servicios Centrales están considerados como Usuarios de Pantallas de Visualización de datos.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'P.L.' with a horizontal line underneath. To its right, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher. On the far right, there are two more signatures, one of which is written vertically and appears to be 'Luisa'. There are also some initials and scribbles scattered throughout the bottom section.

- Información sobre las revisiones que se han hecho al respecto en Servicios Centrales (la forma en qué se han hecho y las fechas).

Punto 12º.- Ruegos y Preguntas

Asisten a la reunión:

En representación de la Entidad:

D. Jesús Chaves Jiménez, Director de Recursos Humanos. Presidente
 D^a Luisa M^a Aranda Ruiz, Directora de Relaciones Laborales.
 D. Horacio García García, Director de Seguridad.
 D^a Laura Blanco Morillas, Servicio de Prevención Propio.
 D. Antonio Mendoza Castellón, Servicio de Prevención Propio.

En representación de los trabajadores:

D. Pedro Cruz Serrano (UGT).
 D. Manuel Anguita Vallejo (SELG)
 D^a. M^a Loreto Jimenez Ros (CC.OO)
 D. Daniel Castillo Roldán (CGT)
 D. Pedro Alarcón Cardona (ACCAG)

Inicia la reunión el Director de Recursos Humanos, tras dar la bienvenida a los presentes, reitera a todos los Delegados de Prevención representados en este Comité de Seguridad y Salud, que toda la información y documentación relacionada con la materia de Prevención de Riesgos Laborales, independientemente de la que se les haya ido facilitando en cada momento, se encuentra a su disposición en la Dirección de Relaciones Laborales. A continuación se comienzan a tratar los puntos del Orden del Día:

Punto 1º.- Estudio de siniestralidad Mutua Accidentes año 2009.

Por la Directora de Relaciones Laborales se informa del estudio emitido por la Mutua de Accidentes de Trabajo y EP de la SS, correspondiente al año 2009, donde se detallan el número de accidentes, total de jornadas pérdidas, información del día de la semana que se producen y las distintas tipologías de los mismos. Documento que figura como Anexo 1.

Si comparamos dicho estudio con el presentado en el ejercicio 2008, obtenemos los siguientes datos significativos:

- Resumen:

	Año 2008	Año 2009
Total Accidentes con baja laboral	25	31
Total jornadas pérdidas	910	831
Promedio de jornadas pérdidas	36	27

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Índice de incidencia	10,4	13,1
----------------------	------	------

▪ Accidentes según sexo:

	Año 2008	Año 2009
Hombre	44%	39%
Mujer	56%	61%

▪ Accidentes según lugar donde se produjeron:

	Año 2008	Año 2009
Al ir y volver del trabajo (in itinere)	11	17
En el centro de trabajo habitual	6	12
Desplazamiento en su jornada laboral	5	2
En otro centro de trabajo	3	0

Punto 2º.- Estudio descriptivo de resultados de los exámenes de salud 2009.

En este punto se incorpora a la reunión, el Responsable del Servicio Médico del S. Prevención de ASEPEYO, D. Francisco Domínguez, que procede a informar a los presentes sobre las actuaciones de Vigilancia de la Salud efectuadas durante el año 2009, que se unen como Anexo 2 a la presente Acta:

- Se ha realizado un total de 937 exámenes de salud.
- Todos los reconocimientos han sido aptos excepto en tres casos con restricciones, que están controlados a día de hoy.
- La diferencia en riesgos cardiovascular es apenas significativa respecto a años pasados.

La representación de SELG manifiesta que en el estudio no aparecen los exámenes correspondientes a las reincorporaciones de bajas tras ausencia prolongada. También advierte que el porcentaje de afectados por trastornos músculo esqueléticos asciende ya casi al 30%.

La Directora de Relaciones Laborales expone que el número de casos no es importante, que tenemos una alarma en la aplicación de RR-HH donde detecta dichos casos, que todos han sido citados. El responsable médico del Servicio de Vigilancia de la Salud, Sr. Domínguez, añade, que no obstante, en el estudio descriptivo no hay apartado especial para indicar dichos reconocimientos. En lo referente a la patología osteomuscular, manifiesta, que aunque se observa un ligero aumento (del 27,15% al 29,19%) éste no es significativo, máxime cuando la muestra no coincide con la de años anteriores y, aun así, sigue siendo muy inferior a los datos que disponen de la última encuesta nacional de condiciones de trabajo en este Sector.

Punto 3º.- Memoria anual de la actividad preventiva de nuestra Entidad 2009.

La Memoria Anual tiene como objetivo detallar todas las actuaciones preventivas desarrolladas o coordinadas por el Servicio de Prevención de la Entidad, dependiente de la Dirección de Relaciones Laborales, durante el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2009. Se adjunta como Anexo 3.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

La Directora de Relaciones Laborales, informa que con la evaluación de las 182 oficinas reevaluadas el año pasado, se ha finalizado con la planificación extraordinaria aprobada en el CISS, de reevaluar todas las oficinas de la Entidad en un plazo no superior a cinco años. Para el presente ejercicio, el Servicio de Prevención Propio tiene planificado realizar 74 reevaluaciones.

El Delegado de Prevención del SELG solicita la información relativa a la formación recibida en materia de primeros auxilios en oficinas, ya que aparecen solo 14 matriculaciones. Igualmente solicita información sobre la formación Vial que han recibido todos los empleados.

El Director de Formación comunica que a partir del año pasado se ha empezado a dar formación para personal de sucursales, en materia de Primeros Auxilios y Planes de Emergencia y Evacuación. En materia de formación Vial, informa que efectivamente, dicha formación ha sido remitida a toda la plantilla.

El Responsable de Prevención del SELG, solicita información sobre las incidencias ocurridas en el simulacro en los Servicios Centrales de la Entidad, referidas a la revisión de los equipos de detección de incendios y alarmas.

El Director RRHH informa sobre las revisiones efectuadas, indicando que al tratarse de un Edificio vivo, permanentemente por el Servicio de Mantenimiento se está verificando el correcto funcionamiento de dichos equipos.

El Delegado de Prevención del SELG solicita información sobre plan de autoprotección Museo de la Memoria.

El Director de RRHH responde que el Museo de la Memoria ya tiene su propia organización preventiva constituida por un servicio de prevención ajeno.

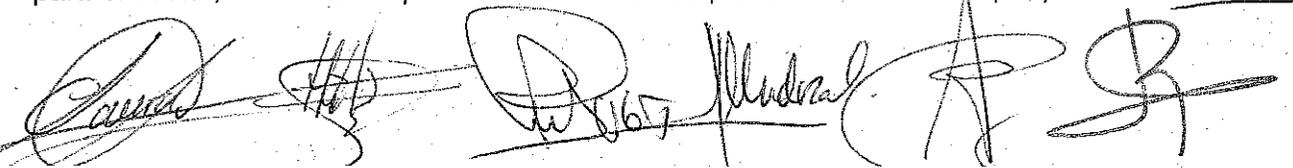
Punto 4º.- Planificación de la actividad preventiva de nuestra Entidad 2010.

La Directora de Relaciones Laborales, informa de la planificación de la actividad preventiva de la Entidad, como desarrollo decisivo de las políticas adoptadas por los Órganos de Gobierno de la Caja de Granada en su declaración política preventiva, mediante la adopción y puesta en práctica de un sistema de gestión de la prevención, se elabora y propone el siguiente documento de planificación de actuaciones para el ejercicio 2010, documento que resume las propuestas realizadas por el Servicio de Prevención Propio de Caja Granada una vez analizadas las necesidades en esta materia. Se adjunta como Anexo 4.

Entre los puntos a resaltar de dicha planificación tenemos:

- Funcionamiento como Servicio de Prevención Propio.
- Inicio de la implantación del procedimiento de análisis y valoración del riesgo psicosocial en nuestra Entidad.
- Evaluaciones por parte del Servicio de Prevención Ajeno de MGO de la especialidad de Higiene Industrial.

En línea con las actuaciones que CajaGRANADA viene realizando en el marco de Prevención de Riesgos Laborales, para el presente ejercicio se continuará con la formación necesaria, cuyo objetivo general es conseguir formar a la plantilla para fomentar comportamientos preventivos, aplicando la normativa general y específica para el sector, así como adquirir los conocimientos prácticos necesarios que permitan



reducir al máximo dichos riesgos, y dar cumplimiento a la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En este ejercicio se efectuará una especial atención a la formación de la Escuela de Espalda, prevención de atracos, formación de los componentes del SPP y las actuaciones en situaciones de emergencia.

La representación sindical de CCOO pregunta cuando se efectuará la declaración de usuarios de pantalla de visualización de datos a toda la plantilla, como consecuencia del Informe de la Inspección de Trabajo.

El Director de RRHH comunica que van a seguir con mismo procedimiento de actuaciones hasta ahora realizadas, dando de alta aquellos puestos considerados como usuarios que en la actualidad son 151 puestos de trabajo, habiendo contestado en este sentido a la Inspección de Trabajo.

El Director de RRHH solicita a los presentes, manifestarse para la aprobación de la planificación preventiva propuesta para este ejercicio.

Las representaciones de CC.OO, CGT y ACCAG votan negativamente el plan de prevención propuesto, por no contemplar que los trabajadores y trabajadoras de la Entidad como usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD) **(1) →**

La representación del SELG., vota negativamente el plan de prevención propuesto, ya que cuando se efectuó la medición de tiempos para detectar los usuarios PVD, se comprobó que 2 de cada 5 puestos de Caja y la mitad de los puestos de Atención personalizada superaban las 4 horas necesarias para ser declarados usuarios PVD. Esto implica que habrá un número proporcional de compañer@s en la plantilla en estas circunstancias que quedarían desprotegidas. Además, indica que cuando se planificó la medición de puestos, no se consensuó que las conclusiones se harían por promedios de tiempos.

Por el Delegado de Prevención de UGT vota a favor de la aprobación el plan de prevención propuesto, dado que no observa relación alguna entre la postura que esgrime CCOO ante la relación de la no asunción de la Empresa en reconocer a todos los empleados de la Caja como usuarios de PVD, mas aún al ser este un asunto subjudice, por lo que no nos adherimos al voto contrario, y votamos positivamente, aprovechando para instar a la Entidad que, si se desprendiese de la toma de tiempos, en relación a lo que dispone la Guía técnica del Instituto de Seguridad, y existieran conclusiones donde se determine que algún empleado es usuario de PVD por la toma de tiempos y criterios complementarios efectuados en la valoración, desde UGT se solicita que se considere usuario de PVD a todos los efectos, con independencia de la cuestión general que se debate y es objeto de litigio.

Punto 5º.- Presupuesto de prevención ejercicio 2010.

La Directora de Relaciones Laborales traslada y propone a los presentes el presupuesto de prevención previsto para el presente ejercicio, informando sobre las partidas más significativas. Anexo 5.

Igualmente informa, al haber sido solicitado por la representación de SELG, el detalle del gasto real sobre el presupuesto del 2009 informa lo siguiente:

- Adhesión al SPMCA 100%
- Actividades de prevención de la Mutua 100%

La representación de CCOO declara que se negaba a aprobar el plan de prevención es por no evaluarse el riesgo de PVD.

Auto

- Gastos realización evaluación de riesgos 41,34%
- Gastos Inmovilizado y compras Excedidos.
- Gastos Información a los trabajadores 10%
- Gastos de Recursos Humanos Excedidos
- Gastos de Formación
- Costes que generan los accidentes Excedidos.
- No hemos tenido sanciones administrativas

El presupuesto 2010, queda aprobado por unanimidad de los miembros de este Comité.

Punto 6º.- Inscripción del Servicio de Prevención Propio.

El Consejo de Administración celebrado el 21 de Mayo de 2009, toma el acuerdo de darse de baja del Servicio de Prevención Mancomunado y de constituirse como Servicio de Prevención Propio. Siguiendo el mandato del artículo 33 de la LPRL, donde se indica la consulta y participación de los trabajadores, la empresa comunica a los Delegados de Prevención de la Entidad, en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, celebrado el 22 de Junio y por unanimidad de los presentes se aprueba dicha decisión, así como la concertación de la Especialidad de Higiene Industrial con un servicio de prevención ajeno.

A continuación se solicitó la inscripción en el Registro Andaluz de Servicios de Prevención, del Servicio de Prevención Propio creado por la Entidad, 03 de julio de 2009, como se indica en el boletín nº 38 publicado en el BOJA en el año 1999, tras varias comunicaciones hasta completar la documentación requerida.

Con fecha 26 de enero e 2010 la Consejería de Empleo a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral inscribe en el registro Andaluz de Servicios de Prevención Propios, a Caja General de Ahorros de Granada con carácter definitivo, con la inscripción registral P09/00107.

Se adjunta como Anexo 6 la citada comunicación.

Punto 7º.- Actualización Manual de Procedimientos:

La Directora de Relaciones Laborales informa que en el proceso de actualización constante del Manual de Procedimientos, como una de las tareas principales de la planificación preventiva de la Entidad, se ha tenido que llevar a cabo su modificación, principalmente como consecuencia de los procedimientos del atraco como riesgo laboral, y el de la evaluación de los riesgos Psicosociales.

- **Procedimiento para la información sobre los riesgos generales y específicos al trabajador.**

En dicho procedimiento se ha incluido dentro de los riesgos generales de la Entidad los riesgos de atraco y psicosociales.

- **Procedimiento global de evaluaciones de oficinas.**

Este procedimiento se ha actualizado con el nuevo modelo de evaluación de oficinas que esta realizando el Servicio de Prevención Propio, incluyéndose los nuevos procedimientos de evaluación de los riesgos de atraco y psicosocial. Se

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like Paula, Hubs, J.A., and others.]

incorpora como parte nueva del procedimiento de evaluación del riesgo psicosocial aprobado en el CISS del 29 de diciembre del 2009, dentro del Anexo II del mismo "Cuestionario de identificación y valoración básica de factores psicosociales", el punto 3. Procedimiento de validación y valoración de resultados.

El delegado de prevención del SELG nos hace mención a la clasificación de adecuación de los ítems e indica que la "situación adecuada con aspectos a mejorar" debería de tener otra denominación como situación con aspectos mejorar. Igualmente se deberá modificar el ítem EP 58, ya que la ponderación de la pregunta debe de ser un error.

El Director RRHH informa que efectivamente la ponderación del ítem EP 58 se corregirá. En relación a la denominación del parámetro "situación adecuada con aspectos a mejorar" tras un debate por los presentes, se acuerda mantener dicha denominación.

➤ **Procedimiento de actuación para evaluación y toma de medidas preventivas en relación a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.**

Actualización del procedimiento incluyendo lo regulado en el RD 298/2009 de 6 marzo.

En este sentido, la Caja propone, que en el momento que se tenga un conocimiento fehaciente del embarazo de una trabajadora de la Entidad, por parte del Servicio de Prevención Propio se visitará el centro de trabajo de destino de dicha trabajadora y se evaluará dicho puesto.

➤ **Procedimiento de coordinación de las actividades empresariales.**

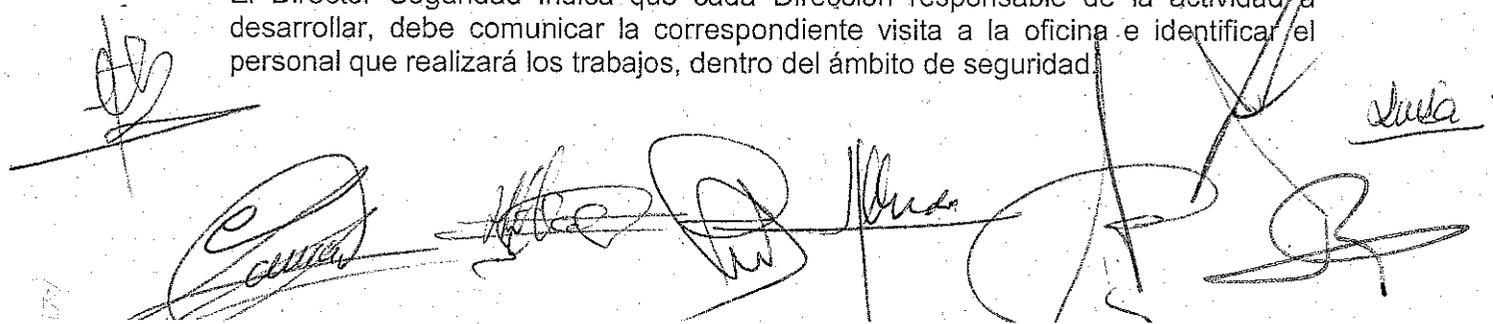
Con el fin de realizar lo establecido en la normativa preventiva, y dado de las asiduas actividades en nuestras instalaciones del personal perteneciente a empresas contratadas o con motivo de la cesión de nuestra instalaciones, para actos culturales, se ha procedido a actualizar el procedimiento vigente de coordinación de las actividades empresariales, que ha sido revisado por las Direcciones de Seguridad, Oficina Técnica y Relaciones Institucionales y Protocolo.

La documentación que se aporta a las distintas empresas colaboradoras, así como la solicitud de documentación a las mismas, se realiza con la confección de tres comunicaciones distintas, dependiendo que las empresas realicen su actividad:

- Otros Centros de Caja Granada.
- Sede Central.
- Nuestras instalaciones son cedidas para su uso.

El delegado de prevención del SELG solicita se informe a las oficinas de la visita de trabajadores ajenos a la Entidad para realizar diversos trabajos de mantenimiento e instalaciones en dicha oficina.

El Director Seguridad indica que cada Dirección responsable de la actividad a desarrollar, debe comunicar la correspondiente visita a la oficina e identificar el personal que realizará los trabajos, dentro del ámbito de seguridad.



Se aprueban por unanimidad la actualización del Manual de Procedimientos, en todos estos apartados. Anexo 7.

Punto 8º.- Informe Inspección de Trabajo Febrero/2010

Se adjunta como Anexo 8, informe de la Inspección de Trabajo, con respecto al requerimiento efectuado en febrero/2010 por la Inspección de Trabajo, en contestación al escrito de alegaciones presentado por la empresa, a través del abogado D. Luis Corisco Martín, frente al requerimiento de medidas correctoras emitido por la Inspección que tuvo entrada en la Caja el 25 de septiembre de 2009, como resumen de la Instrucción 11/2007 (usuarios de pantallas) de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Entidad ha evaluado sus puestos de trabajo, como ha indicado la Inspección de Trabajo, teniendo reconocidos como usuarios de pantallas, a fecha 5 de marzo de 2010, a 151 trabajadores principalmente de Servicios Centrales.

La Entidad por tanto, no comparte el criterio de la Inspección, en base a todos los estudios realizados y aportados a ésta, por lo que no procederá a designar como usuarios de pantallas a los trabajadores de la red de oficinas.

La representación sindical de CC,OO, solicita información sobre el vencimiento del plazo de contestación a dicho requerimiento.

El Director de RRHH indica que el plazo era de 2 meses, habiendo respondido a la Inspección de Trabajo en tiempo y forma.

Punto 9º.- Programa de salud y solidaridad en la empresa de la AECC.

El "Programa de salud y solidaridad en la empresa" elaborado por la AECC (Asociación Española contra el Cáncer) principal ONG española dedicada a la lucha contra el cáncer lleva a cabo una campaña informativa, con el principal objetivo de concienciar a la población sobre la importancia de la prevención y la detección precoz del cáncer. Por ello, han elaborado un programa específico para difundir gratuitamente mensajes de salud a las empresas, en el que ya están participando más de 300 entidades.

El funcionamiento del programa es simple y consiste en enviar por mail, desde la AECC, mensajes mensuales de prevención y detección precoz del cáncer, para su posterior divulgación al personal dentro de cada una de las empresas adheridas.

Por la Caja se entiende que es favorable la adhesión a este programa, para la publicación en el Portal Corporativo de la Entidad, ya que el mismo:

- Facilita a los empleados la adopción de estilos de vida saludables.
- Ofrece información sobre la Asociación Española Contra el Cáncer, sus actividades y sus servicios.

La aplicación de dicho programa por parte de la AECC comenzó aplicarse en la Entidad en febrero/2009 como algo esporádico, pero se ha pasado en la actualidad a una información más constante –mensual-, y es por ello que se traslada a este Comité para su información y aprobación de tal publicidad en nuestro portal corporativo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right that appears to be 'ped'.

El Comité de Intercentros de Seguridad y Salud se da por enterado aprueba tal comunicación a la plantilla, a través del Portal Corporativo.

Punto 10º.- Información de los atracos producidos durante el año 2009.

El Director de Seguridad informa detalladamente a los presentes de los atracos realizados en oficinas de la Entidad durante el periodo del 2009. Se adjunta relación de los atracos producidos en el año 2009, como Anexo 9, que a su vez fueron comunicados en el momento de los hechos a los miembros del CISS.

Punto 11º.- Puntos propuestos por las Secciones Sindicales

UGT

PLAN DE FORMACIÓN:

- Participación activa de los Delegados de Prevención en la formación de la plantilla.
- Solicitar reuniones informativas de concienciación preventiva con la plantilla en la forma que se acuerde en el CISS (Divisiones-Zonas), participando los Delegados activamente en coordinación con el Servicio de Prevención. Se asimilaría a otra acción formativa complementaria.

El Sr. Peinado, indica que la participación de los delegados entiende que va más allá de la función formativa, pudiendo actuar también con funciones de sensibilización a la plantilla en cuanto a buenas prácticas y posibilidades a su alcance en materia preventiva. Por ello, el Director de Formación manifiesta que serán informados con carácter previo a la celebración de acciones formativas en sus zonas geográficas o público objetivo al que va dirigido, para que trasladen la información que consideren oportuna, como presentación y al inicio de las mismas en materia preventiva.

PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

- Actuación con respecto a oficinas de un empleado, medidas a tomar.

El Director de RRHH informa que las actuaciones que la Caja va a tomar con respecto a las oficinas de un solo empleado, es un tema que como se conoce, corresponde debatirlo en el foro del Comité de R. Laborales y lo que respecta al posible riesgo de atraco, entiende que debe de ser el Director de Seguridad, quién responda a dicha cuestión.

El Director de Seguridad indica que tener mayor riesgo de atraco en las oficinas, no depende del número de empleados, sino el riesgo de atraco principalmente crece como consecuencia del incorrecto uso en el manejo de efectivo en las oficinas (como el mantener efectivo fuera del dispensador, tener abierto los submostradores, etc.)

SELG

- PROTOCOLO DE ACOSO MORAL

El delegado de prevención del SELG, razona su petición de elaboración de un Protocolo de Acoso Moral, en base al art. 15:2 del Reglamento de los Servicios de

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and two on the right side.

Prevención y al criterio técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo. Solicitando que se elabore y apruebe en este Comité.

El Director de RRHH hace entrega de un borrador de Protocolo de Acoso Moral y procedimientos para su tratamiento, solicitando a la representación laboral su estudio, para su posterior debate, e implantación en próximas reuniones de este Comité. Anexo X.

- **SERVICIO MÉDICO**

- Solicitud por parte de Asepeyo permiso autorización utilización instalaciones de la Entidad.
- Denegación de la Junta de Andalucía.
- Recurso presentado por ASEPEYO.

Se adjunta a la presente acta toda la información que se solicita, que ha sido enviada por el servicio de prevención ajeno de ASEPEYO.

El delegado de prevención del SELG indica, que en el C.I.S.S de Abril de 2009, basándose en los beneficios que estaba recibiendo la plantilla por parte del Servicio Médico de Empresa, esta sección sindical solicitó la continuidad del mismo, a cuyo planteamiento se contestó que Asepeyo prestaría ese servicio todas las mañanas durante unas horas determinadas. Al día de la fecha, lo que es evidente es que los compañeros del Cubo llevan más de un año sin el citado Servicio, lo que supone un retroceso en salud laboral.

Propone que se contrate a un médico con carácter eventual, en espera de la resolución del contencioso con la Junta de Andalucía.

Al parecer hay algún compañero en la plantilla con esta titulación.

- **REEVALUACIÓN PUESTOS EMBARAZADAS**

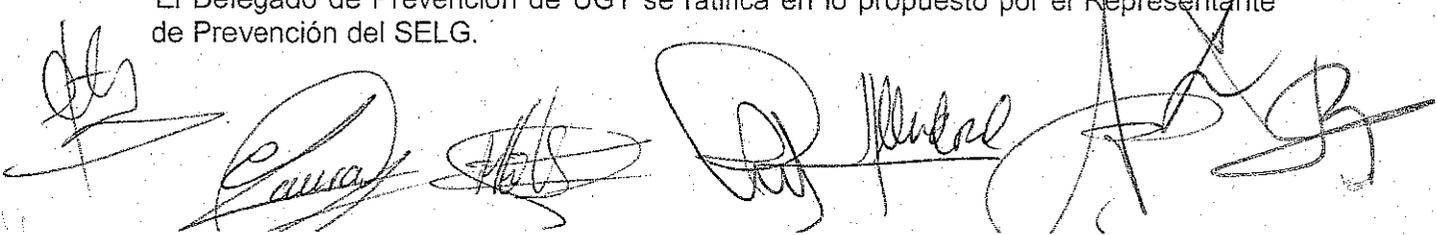
El Delegado de Prevención del SELG justifica este punto, basándose en la NTP413 del I.N.I.S.T. y en las dificultades que soportan las compañeras especialmente en los últimos meses de embarazo. Solicita la reevaluación de sus puestos.

Tal y como indica el procedimiento aprobado en el punto 7 de esta reunión, se va a proceder a la evaluación individual de cada una de las compañeras en estado de gestación, siempre en el momento que la Entidad tenga conocimiento.

- **SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO.**

El Delegado de Prevención del SELG expone la propuesta de la independencia jerárquica e incluso funcional del Servicio de Prevención Propio del Área de Recursos Humanos, en base a la guía del ISTAS sobre criterios de calidad en los Servicios de Prevención "...y solo desde la autonomía profesional puede llevar a cabo su trabajo de manera competente y eficaz. Un servicio de prevención de calidad debe garantizar la integridad y la imparcialidad de sus profesionales en el desarrollo de sus funciones...". También cita al artículo segundo del reglamento del CISS, ya que además de los representantes de la Caja y de los sindicatos podrán asistir al mismo: "los responsables técnicos de la prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición anterior, los trabajadores con especial cualificación..."

El Delegado de Prevención de UGT se ratifica en lo propuesto por el Representante de Prevención del SELG.



SOLICITAN:

- Detalle de la aplicación por partidas del Presupuesto económico de Prevención 2009.

En el punto 5º Presupuesto de Prevención ejercicio 2010, se ha desglosado la aplicación de las partidas del presupuesto del ejercicio 2009.

- Documento de Planificación Preventiva 2009: grado de ejecución, incidencias surgidas y medidas para subsanarlas.

Se adjunta documento de la planificación preventiva del ejercicio 2009, pudiendo informar que dentro de los objetivos prioritarios y permanentes planificados para dicho ejercicio, han sido todos cubiertos en su totalidad, incluso mejorados, ya que en el punto de "Reevaluación Oficinas" se han evaluados 182 centros de trabajo

- Detalle por partidas e importes del Presupuesto económico de Prevención 2010.

El presupuesto propuesto en el punto nº 5 para el ejercicio 2010, se ha proporcionado detallando partidas e importes.

- Contrato con MGO y ASEPEYO, así como la garantía o seguro de responsabilidad.

El contrato de MGO fue adjuntado como ANEXO Nº 5 en el Acta nº 30 del CISS del 29/12/2009, pero junto al contrato de renovación de ASEPEYO se adjunta nuevamente a la presente Acta.

El Delegado de Prevención del SELG ha solicitado la garantía o seguro de responsabilidad exigible por ley a Asepeyo y MGO, como paso previo para justificar la solicitud de un seguro de Responsabilidad para los componentes del Servicio de Prevención Propio.

PROPUESTAS PLAN DE FORMACIÓN:

- Que el curso de Escuela de Espalda, se complemente con un modulo para preparar específicamente a las embarazadas en el ámbito de Prevención.

En este punto sería conveniente hablar de la poca asistencia a los cursos formativos en dicha materia, hay que recordar que de 59 solicitantes en la provincia de Jaén, tan sólo han asistido 17.

El delegado de prevención del SELG felicita al departamento de Formación por la calidad del curso impartido y justifica la escasa asistencia debido a que el mismo día en que se celebró, se avisó del cambio de local a otro situado en las afueras de Jaén.

- Que María Luisa Fernández Martín, haga el curso para Delegados de Prevención previsto por la L.P.R.L.

El Sr. Peinado informa que ya está programada la actividad formativa de la Delegada para el presente ejercicio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

- Que los técnicos que instalan o trasladan los equipos informáticos, tengan formación básica en ergonomía para colocarlos adecuadamente.

CC.OO.

PROPUESTAS PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

- Introducir la evaluación de los puestos de trabajo que usen pantallas de Visualización de Datos conforme se hagan las nuevas evaluaciones.

Como hemos indicado en el punto nº 8 de la presente acta, la Entidad ya ha evaluado los puestos que usan pantallas de visualización de datos.

- Introducir la evaluación del riesgo psicosocial cuando se vayan haciendo las evaluaciones de puestos.

Desde la aprobación del procedimientos de la evaluación de los riesgos psicosociales por el CISS, en todas las evaluaciones que esta realizando el Servicio de Prevención Propio, se esta pasando los cuestionarios en todos los centros de trabajo evaluados.

La Directora de Relaciones Laborales informa que desde que se aprobó el procedimiento, cuando se evalúa un centro, se hace entrega al Responsable de Prevención de la Oficina de los cuestionarios necesarios para la plantilla de dicha oficina, con el fin de que al tratarse de un cuestionario anónimo, lo cumplimente y remitan al Servicio de Prevención, para la correspondiente ponderación.

SOLICITAN:

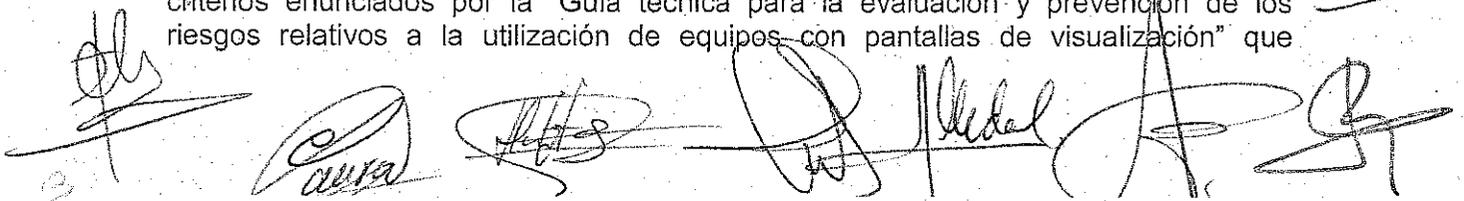
- Lista de puestos que en Servicios Centrales están considerados como Usuarios de Pantallas de Visualización de Datos.

El Director de RRHH informa que se remitirá a todos los Delegados de Prevención la relación de Unidades que están identificados los trabajadores adscritos a ellas, como usuarios de PVD.

- Información sobre las revisiones que se han hecho al respecto en Servicios Centrales (la forma en qué se han hecho y las fechas).

En relación a este asunto, la Metodología utilizada para dichas evaluaciones ha sido la siguiente:

Determinación presencial en los puestos de trabajo del tiempo efectivo de utilización de pantallas de visualización de datos mediante cronometraje siguiendo los criterios enunciados por la "Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización" que



desarrolla las disposiciones del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Esta medición de tiempos se realiza en los puestos de trabajo que pertenecen a las direcciones indicadas en el informe inicial que se evaluarían de PVD's.

Para determinar la consideración de "trabajador usuario" se utilizaron los criterios establecidos por la "Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización".

A tenor de los resultados obtenidos se derivaron las siguientes conclusiones:

- Todos los puestos de trabajo evaluados pertenecientes a las Direcciones que establecen un tiempo de utilización de la pantalla de visualización de datos superior a cuatro horas se les da la condición de trabajador usuario de pantalla de visualización de datos, durante el periodo que estén destinados en dichas Direcciones.
- Todos aquellos puestos de trabajo evaluados que no se superan el tiempo de utilización de la pantalla de visualización de datos superior a cuatro horas, no han sido considerados trabajadores usuario de pantallas. Al no cumplirse 5 de los requisitos requeridos, entre los 7 que indica la Guía Técnica del INSHT.
- A fecha de la presente acta, la entidad tiene reconocidos 151 usuarios de PVD,s, desempeñando sus funciones en Servicios Centrales y en la red comercial (analistas de inversiones).

La metodología utilizada y los resultados obtenidos en las evaluaciones han sido notificados a la representación laboral en los siguientes CISS:

- Acta nº 13 de 25/10/2005
- Acta nº 15 de 8/11/2006
- Acta nº 19 de 10/7/2007

Además de dichas evaluaciones en Servicios Centrales, se han realizado evaluaciones en sucursales a requerimiento de la Inspección Provincial de Trabajo, a través del Servicio de Prevención Ajeno MGO, no observándose el mínimo cumplimiento de cinco de los siete criterios enunciados.

Puede concluirse que aquellos puestos evaluados en la red comercial con un tiempo de utilización de pantallas de visualización de datos entre dos y cuatro horas no disponen de la condición de trabajadores usuarios de pantallas de visualización de datos.

Todos los pasos dados en dicho proceso de evaluación de usuarios de pantallas en sucursales, han sido notificados e informados en los siguientes CISS:

- Acta nº 21 15/01/2008
- Acta nº 22 01/02/2008
- Acta nº 23 02/06/2008
- Acta nº 27 22/06/2009

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Carreras'. In the center, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher. On the right side, there are three distinct signatures or initials, including one that looks like 'Reel' and another that looks like 'ST'.

Punto 12º.- Ruegos y Preguntas

En materia de formación las siguientes secciones sindicales manifiestan:

La Representación sindical de CC.OO manifiesta al Director de Formación, si habría posibilidad de hacer un curso de estrés.

El Director de Formación indica que habría que buscar el equilibrio presupuestario pero podría estudiarse la posibilidad de impartir dicho curso.

El Delegado de Prevención de UGT, solicita la participación de los Delegados de Prevención en plan formativo.

El Director RRHH se compromete a que en el año 2011 se valorará la participación en la formación de los Delegados de Prevención.

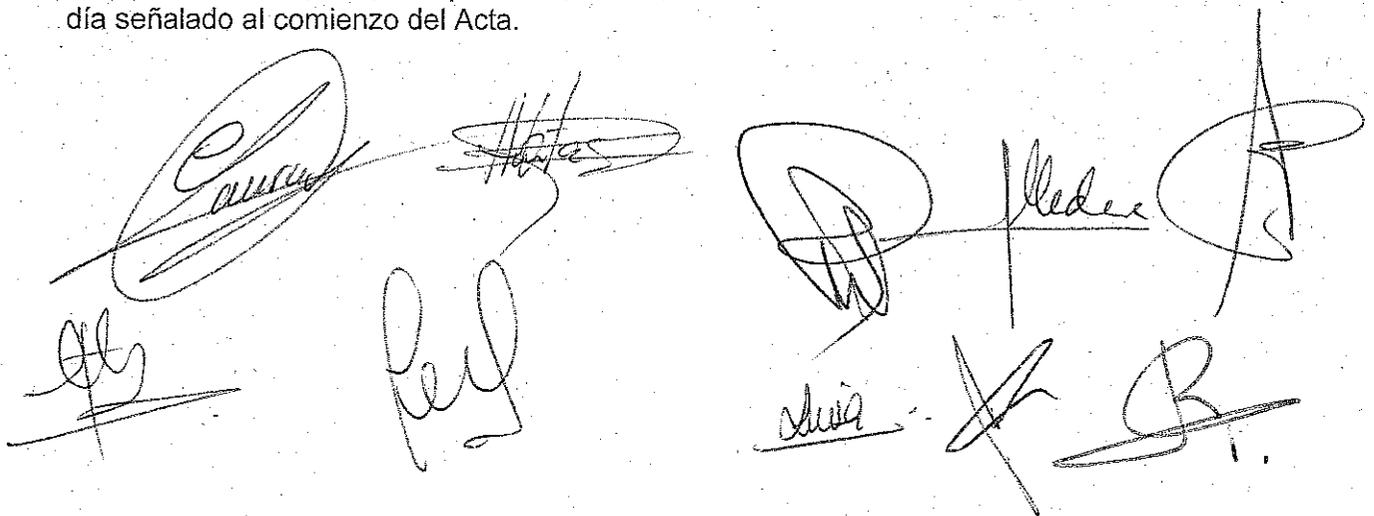
El Delegado Sindical del SELG, recuerda que este Comité es el foro adecuado para tratar los temas de Prevención y Salud. Pregunta la razón para no presentar en el mismo el Plan de Prevención para la gripe A y por qué no se avisó a los miembros de este CISS del retraso en el calendario de aplicación del procedimiento de Riesgos Psicosociales.

También advierte del riesgo que supone para los trabajadores en general y de las embarazadas en particular, la inhalación de las partículas de toner que desprenden las impresoras láser, especialmente ahora que utilizamos reciclados.

El Director de RR.HH les informa a los Delegados que el cambio producido en el calendario de la aplicación del procedimiento de riesgos psicosociales, se les informó a los Secretarios Generales de cada una representación sindical.

El técnico del SPP informa en relación a la manifestación realizada sobre el toner, que los cartuchos reciclables reúnen las especificaciones técnicas del mercado CE, pero no obstante informa que con motivo de la evaluación higiene industrial que como se ha informado, va a llevar a cabo MGO en 10 centros de trabajo, se le solicitará concretamente que analicen esta cuestión.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 14,15 horas del día señalado al comienzo del Acta.



A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains five signatures. The signatures are stylized and vary in complexity, representing different individuals involved in the meeting.