



Sindicat d'Agents de Policia Local

INCONGRUENCIES...

Días atrás denunciábamos que las visitas que se realizan, tal y como establece la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, dentro de los principios de la acción preventiva dirigidos por la empresa, recogidos en los artículos 15 y 16, dentro de la planificación del servicio de prevención del ayuntamiento de Barcelona por las diversas unidades y comisarías de la Guardia Urbana relacionadas con las evaluaciones de Prevención de Riesgos Laborales, desde el verano hasta la fecha, eran inoperantes por una mala planificación, una inversión de tiempo y dinero de los cuales no se obtenían resultados porque la mayoría de incidencias eran reiteraciones denunciadas desde el año 2017, sin que la administración a lo largo de tres años haya interpuesto medidas que solucionen dichas anomalías o cuanto menos el resultado del trabajo es excesivamente lento.

Esto sucede porque debido a una mala planificación y una falta de inversiones no tenemos un modelo de comisarías estándar, adecuadas a la función policial, con espacio suficiente y en su lugar se han remodelado edificios ya existentes efectuando remiendos y parches que no solucionan los problemas existentes.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención enmarcadas en la Ley 31/1995 son de entre otras, colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y nos da la sensación de que estas acciones o visitas sirven más para justificarse como hemos denunciado y poco para resolver las incidencias detectadas durante la acción preventiva.

Un claro ejemplo de incongruencia es la unidad temporal de playas. Es inexplicable que se efectúe la acción preventiva anualmente, que detectadas un largo sin fin de anomalías repetidas en los últimos tres años sin haberse solucionado la práctica totalidad en los periodos de inactividad de la unidad y no reunir la comisaria ni los módulos las mínimas condiciones de trabajo, higiene, salud y riesgos laborales, se pida que la unidad funcione todo el año. El único sindicato que en su inicio denunció las condiciones laborales y económicas desde la puesta en marcha de esta unidad mediante contencioso fue SAPOL, dándole el visto bueno a la creación de la unidad el resto de los sindicatos, de los que algunos de sus miembros que entonces avalaron la unidad ahora forman parte de otro de nueva creación, y que son los que entran en esta contradicción.

La mayor incongruencia viene cuando se trata de proteger o garantizar la salud de las compañeras embarazadas o lactantes, al cuestionar según convengan los intereses el protocolo de embarazo y lactancia natural promovido por Sapol y en el que intervinieron los sindicatos negociadores del momento, la comisión de igualdad, el departamento de riesgos laborales del Ayuntamiento, la inspección médica y la inspección de trabajo, entre otros.



Sindicat d'Agents de Policia Local

En un caso critican el traslado temporal, en aras de proteger su salud, de una compañera a otra unidad siguiendo los pasos del protocolo y en otro caso el mismo sindicato accede a dejar a la compañera en la SCC en turno de noche, por cierto, edificio gravemente enfermo por los casos de cáncer y las altas radiaciones eléctricas y al parecer según ellos emisiones de gas radón, felicitando a los mandos por su predisposición a facilitarle el trabajo a la compañera.

Queremos resaltar que, quien tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo y hacer un informe es la inspección médica y los servicios de prevención, no los sindicatos. Por eso, siempre exigiremos que los responsables efectúen su trabajo y se cumpla el PO 14/2019 que es de obligado cumplimiento, sin depender de la predisposición o buena voluntad de los mandos, que en su mayor parte la tienen.

Gracias a ello, casi la totalidad de las compañeras embarazadas o lactantes están satisfechas con el resultado de este procedimiento, pionero dentro de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, muchos de los cuales están trabajando para adecuarlo a sus plantillas.

La forma honesta de trabajar de algunos por los compañeros sería dejar de manipular, tergiversar y mentir con sus actos o manifestaciones, engañando a la plantilla con el único fin de sacar provecho propio.

SAPOL seguirá trabajando para que se cumpla la normativa, los protocolos de seguridad y para conseguir mejoras laborales para toda la plantilla.

DIRECCION SAPOL

Barcelona, a 15 de noviembre 2019