

ACTA DE REUNIÓN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En Madrid a 09 de Marzo del 2010

Empresa: SLCA

Inicio de la reunión: 10:00h

Orden del día:

- Lectura y aprobación del acta anterior.
- Aprobación del Reglamento CISSL
- Anexo I
- Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud.
- Evaluaciones de riesgos.
- Formación (cursos y procedimientos).
- Epi's (tapones, guantes y gafas)
- Mutua y Trabajos alternativos
- Destrozos voluntarios causados a vehículos

Asistentes:

Por la empresa:

D. Claudio Martínez Dorr (Jefe de Zona)
D. Roger Marrero (Director HSSEQ)
D. Jose V. Peñafiel García (Director RRHH)
D. Eduardo Santín (Jefe de Zona)
Dña. Carmina Gallud Serrano (Técnico HSSEQ)
D. Jorge Fernandez (Técnico de prevención de Fremap)
Dña. Amaya Morales (Técnico de Prevención de Fremap)

Por la representación social:

D. Ricardo Gómez Calderón (Delegado de prevención CC.OO.)
D. Josep Soto Sopedra (Asesor en representación de Eladio Gordillo García)
D. Antonio Torre Quintana (Delegado de Prevención UGT)
Dña. Roser Vila Sala (Delegada de Prevención)
D. José Tur Ramis (Delegado de Personal de Ibiza)
D. Francisco Ligerero Pozo (Secretario Salud Laboral y Medio ambiente de UGT)

Desarrollo de la reunión

La empresa presenta a Eduardo Santín, jefe de zona de Baleares, como nuevo miembro del comité de Seguridad y Salud, en sustitución de Claudio Martínez Dorr.

1. Lectura y aprobación del acta anterior.

Ambas partes acuerdan aprobar el acta anterior del día 10-12-2009, y se procede a su firma

2. Aprobación del Reglamento del CSSI

Aprobación por ambas partes del reglamento del CSSI.

3. Anexo I

La empresa a la pregunta expuesta por la parte social si SLCA, está incluida dentro del anexo I, les contesta que una vez consultado con el Servicio de Prevención, y así se les hizo saber en su momento, SLCA pertenecía al anexo I.

La parte social expone, que debemos de cumplir una serie de reales decretos asociados a este anexo, la empresa les contesta, que estudiará cuáles son esos reales decretos que aplican para poder cumplir la normativa.

La parte social solicita a la empresa, que realicen un informe sobre el modo de lavado y mantenimiento de la ropa, ya que esta es un Epi y debe ser tratado como tal. La empresa les responde, que tendrán junto con la nueva ropa las instrucciones necesarias para su adecuado mantenimiento.

En este punto se informa a la empresa que están obligados a lavar toda aquella ropa que se manche o impregne con combustibles de aviación, ya que supone un riesgo ya no solo para los trabajadores sino para sus familias.

La empresa no reconoce dicha obligación aunque está de acuerdo en reponer la ropa que por motivo de un derrame quede empapada de combustible, el trabajador afectado rellenará un parte de incidencia en este caso, la manera de actuar con este tipo de ropa que sería meterla en una bolsa y entregársela al jefe de instalación.

4. Reconocimientos médicos

La parte social expresa, que ha existido desorganización a la hora de realizar los reconocimientos médicos, ya que no se han transmitido de modo adecuado, las condiciones en las que había que asistir a dicho reconocimiento.

Según la delegada de Gerona, la segunda muestra de orina, ha de tomarse después de 6 días de trabajo.

La empresa les contesta, que desde el coordinador de vigilancia de la salud de Madrid, las instrucciones que se dieron fue recoger la segunda muestra de orina, después de termina la jornada laboral.

La empresa les propone aclarar este tema con Vigilancia de la Salud para evitar futuros errores.

ACTA DE REUNIÓN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Por otra parte, la parte social, comunica la existencia de un trabajador con altos niveles de plomo, a lo que la empresa responde, que no tiene constancia de ello, y que desde vigilancia de la salud no se ha informado, por lo que es posible que el nivel este dentro de los parámetros habituales, no obstante, harán la pregunta a vigilancia de la salud para que nos lo aclaren.

Se acuerda por ambas partes que los fijos discontinuos y eventuales, se les realizará un reconocimiento médico anual.

La parte social, pregunta si el desplazamiento lo asume la empresa, a esta pregunta la empresa les contesta que, el coste de los reconocimientos médicos lo asume la empresa como aparece en convenio, pero no así el desplazamiento.

En este tema se llega al acuerdo de realizar los reconocimientos médicos a primera hora de la mañana de modo que el trabajador, no tenga que trabajar en ayunas, hasta que tenga que asistir al servicio médico, y de este modo también se elimina un desplazamiento.

La empresa le expone a la parte social, que los reconocimientos médicos son obligatorios, el servicio de vigilancia de la salud así lo expresa en los protocolos por lo que en cumplimiento del artículo 22 de la LPRL la empresa le solicita a la parte social un informe sobre el carácter voluntario de la vigilancia de la salud, motivado en que:

-Es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo (ruido, plomo) sobre la salud de los trabajadores.

-El estado de salud puede constituir un riesgo para terceros (conducción).

La parte social, por su parte, expone, que ellos recomiendan la realización de los reconocimientos médicos y que sobre su obligatoriedad van a consultar y se comprometen a entregar el informe solicitado en el plazo de un mes.

5. Evaluaciones de Riesgos

Se presenta a la parte social al coordinador del Servicio de Prevención, Jorge Fernandez, y al nuevo técnico, que lo sustituirá en adelante, Amaya Morales.

La parte social le expone al SPA que no entienden porque no se ha tenido el mismo criterio, en todas las evaluaciones de riesgos, que encuentran diferencias en cuanto a las prioridades y los riesgos detectados, el SPA les explica que las diferencias se deben a que se han evaluado centros distintos por técnicos distintos, y que a pesar de que los criterios básicos son los mismos, las apreciaciones de los técnicos pueden ser diferentes por los factores anteriores. Esto a su criterio es positivo ya que evidencia que las evaluaciones no se han realizado "fotocopiando" la de un centro para todas las demás, y que en las posteriores revisiones se irán unificando criterios por lo que pone a su disposición el check list que utilizaran de guía los técnicos en las revisiones de las evaluaciones así como la encuesta previa que se entregara a todos los trabajadores.

La parte social expone que no es así, puesto que unas mismas incidencias se califican con diferentes niveles de riesgo, y que no se han mirado lo mismo en las diferentes instalaciones.

El SPA valorando su actuación de este año la encuentra muy positiva, no obstante reconoce, que en Palma, la evaluación de riesgos ha estado más floja, y que ya se han tomado las medidas oportunas para reconducir-la situación.

La parte social expone que en las evaluaciones, no aparece la actividad de la empresa y tampoco hacen referencia a que la empresa pertenece al anexo I.

La parte social expone que se han cometido errores en las evaluaciones de riesgos en otras instalaciones.

El SPA explica que la actividad aparece en el plan de prevención y que la pertenencia al anexo I se realiza habitualmente tras las evaluaciones mediante consulta.

Se acuerda realizar las revisiones de las evaluaciones de Palma y Burgos en los meses de Abril o Mayo y el resto de instalaciones a partir de Octubre, una vez finalizadas las mediciones higiénicas (contaminantes químicos + ruido), las cuales se realizarán en los meses de Junio, Julio y Agosto, coincidiendo con la época de mayor actividad en los aeropuertos.

La empresa se compromete a pasar las fechas propuestas para la revisión de Burgos y Palma en 15 días, para que empresa, parte social y servicio de prevención puedan organizarse.

La parte social, pregunta al servicio de prevención ajeno, si serán evaluados los riesgos generados por otras empresas, con las que compartimos el lugar de trabajo. El SPA les explica que para esto existe el procedimiento de Coordinación Empresarial, no obstante si hay alguna cuestión específica a resolver pueden formularla a través de la empresa, de los técnicos en las visitas o los formularios.

Con respecto a la metodología a utilizar en las mediciones higiénicas, el SPA pasará las fechas y el método a utilizar, para que la parte social y la empresa puedan realizar los comentarios oportunos con el fin de ponerse de acuerdo en todo lo relativo al trabajo habitual para no tener que repetirlas. La empresa argumenta la importancia de realizar estas mediciones correctamente para conocer la situación real y no sobrecargar de Mascarillas y epis innecesarios a los trabajadores. Se denuncia por la parte social que no se han hecho evaluaciones de riesgo psicosociales ni entrevistas, a pesar de que así aparece en los resultados, a este respecto se entrega una carta por parte del SPA explicando este punto. Se acuerda realizar este año las mediciones higiénicas en Albacete, Valladolid, Sabadell, Gerona, Santiago, Bilbao, Palma y Valencia.

6. Formación

La parte social expresa que los procedimientos realizados se han hecho de modo unilateral, y no se les ha dado participación a la parte social en ellos, por lo que solicitan una fecha para hablar únicamente de los procedimientos. La parte social expone que para la implementación de los procedimientos operativos, éstos han de haber sido consensuados con los miembros de la parte social, cosa que hasta hoy la empresa no ha hecho. Por eso los miembros de CISSL solicitan una reunión extraordinaria monográfica para la aprobación de dichos procedimientos así como para la aprobación del plan de formación.

La empresa no reconoce su obligación de consensuar los procedimientos operativos, a pesar de ello les contesta, que el modo en el que se está dando participación a todos los trabajadores es adecuado, que primero se elabora una versión inicial por la empresa que es en la que debe recaer la responsabilidad de hacerlos y que después se les traslada de manera que puedan participar todos los trabajadores, que existen tres vías diferentes de participación dentro de la empresa: el registro de leído y entendido en su apartado de observaciones, el registro de objeciones a la formación y el registro de incidencias, por estas vías ya están llegando los comentarios de los trabajadores y se están modificando las versiones iniciales de los procedimientos gracias a sus aportaciones.

La parte social en lo referente a los cursos que se están realizando, solicitan que se hagan en horario laboral y que compute como una jornada laboral completa.

Se llega al acuerdo de que en la medida de lo posible, los cursos a realizar sean de 8 horas, y si no fuera así, completar las horas con jornada de trabajo. Los cursos serán publicados en la medida de lo posible con un mes de antelación, en caso contrario, en aquellos casos que

ACTA DE REUNIÓN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

coincidan con un día de descanso, contará como un cambio de turno y se complementará las 8 horas de trabajo si el curso durara menos.

La empresa comenta a la parte social, que se van a realizar cursos de formación en funciones de emergencias para designar a todo el personal de SLCA en tareas de emergencias.

La parte social solicita la formación que van a recibir los supervisores y jefes de instalación, a lo que la empresa contesta que recibirán un curso de nivel básico para su designación como personal con funciones preventivas y recurso preventivo, así como el curso de designación de funciones de emergencias y el de riesgos y medidas preventivas de sus centros correspondientes conforme al plan de formación incluido en la planificación preventiva.

Se le hace llegar a la empresa la preocupación que existe desde la parte social por la carencia absoluta de parte práctica o de campo en todos los cursos impartidos hasta el momento. También se le comenta que la formación básica debe ir acompañada de formación específica de los puestos de trabajo y de la actividad que desarrolla la empresa, teniendo que completar esta formación básica con una formación específica relacionada con los riesgos específicos que entraña la actividad de la empresa, la manipulación transporte y puesta a bordo de combustibles de aviación. La empresa no está de acuerdo con las afirmaciones anteriores y explica que hay suficiente parte práctica en los procedimientos operativos y que los cursos de prevención se ajustan al plan de formación entregado en las anteriores reuniones del CSSI así como que la formación es muy específica de la actividad de la empresa.

La parte social solicita una copia de las JIG (Joint Inspection Group), la empresa les contesta que no tiene aun una versión en español, que compraran una copia en inglés y se la harán llegar a los delegados de prevención.

La parte social insiste en que deberían tener una copia de la JIG en español en todas las instalaciones ya que son las normas internacionales mínimas que se han de cumplir. También comenta que por ejemplo CLH informa a sus trabajadores sobre novedades y sobre los procedimientos JIG en documentos traducidos al castellano.-La empresa no está de acuerdo en la afirmación anterior.

La parte social solicita a la empresa que a los delegados de prevención del CISSL se les dé un curso avanzado en PRL, a lo que la empresa les contesta que podrían llegar a asumir el 50 % de las horas de un curso que fuera aceptado por sus contenidos, pero ningún coste más del curso.

Este debate queda abierto y desde la parte social se le contesta que intentaremos hacer un esfuerzo para conseguir cursos de formación para los delegados de prevención superiores al curso básico que consideramos que es insuficiente para el tipo de actividad que desarrolla la empresa.

La parte social, propone a la empresa, que en el registro de trabajador designado cambien las funciones, cuando se vayan a designar a operarios que no sean jefes de zona, jefes de instalación, supervisores o abastecedores con plus de mando, la empresa acepta esta propuesta.

Queda pendiente la consulta a las asesorías jurídicas de las federaciones de la obligatoriedad por parte de trabajadores que no sean supervisores o jefes de instalación de aceptar el cargo de personal designado.

7. Epi's

La parte social recomienda el uso de orejeras frente a los tapones, no obstante propone, que se autorice el uso de tapones auditivos, a aquellas personas sensibles al uso de orejeras. Se llega al acuerdo por ambas partes, de que se le hará entrega a aquellas personas, que presenten un certificado médico que así lo aconseje, en los casos particulares que el médico del INSS no acceda a redactar certificados se realizara la entrega con el visto bueno del delegado de prevención del centro de trabajo y del jefe de instalación. Los tapones que se entregaran son los 3M 1110 que tienen una atenuación similar a las orejeras.

Con respecto a los guantes nuevos azules que se probaron TOWA se les hace entrega de todas las fichas de pruebas recogidas en los diferentes aeropuertos, donde todos los trabajadores muestran el uso satisfactorio de este epi, por lo que se acuerda cambiar el modelo de guantes verdes por los nuevos TOWA OR 656 azules.

La parte social expresa que las gafas 3M 2741, acordadas no son buenas, ya que se despelleja el cristal de las gafas, perdiendo sus propiedades iniciales. La parte social propondrá los centros seleccionados para realizar las pruebas del epi de referencia gafas 3M 2751. Si esta prueba es satisfactoria se cambiara el epi seleccionado.

Se acuerda que en los casos de cambios de epis los stocks que queden en las instalaciones de equipos que cumplan los requisitos se consuman antes de entregar los nuevos.

Preguntada la empresa por la fecha de entrega del vestuario se expone que sigue con la fecha de entrega prevista del 1 de mayo, la parte social pone de manifiesto el error del acta anterior que se acaba de firmar en la que consta como fecha de entrega 1 de abril, se acuerda realizar la corrección del acta anterior mediante esta inscripción en este acta.

8. Mutua laboral y trabajos alternativos.

La parte social expresa su descontento por el trato recibido por algunos trabajadores por parte de la mutua, y que esta les obliga a firmar un escrito antes de asistirles, la empresa hace referencia a que estos quejas han ocurrido siempre en el mismo centro asistencial por lo que parece ser un caso particular, no obstante se pondrá en conocimiento de la coordinación de la mutua para que se investigue el hecho. En cuanto al papel que se hace firmar es la declaración obligatoria según la ley de protección de datos, se entrega una copia de este documento a la parte social para su estudio.

La empresa expone la política de trabajo alternativo que sigue y el procedimiento que la regula, la parte social expresa su desacuerdo con dicha política y expone que hará llegar a la empresa un informe de sus servicios jurídicos al respecto, la empresa recuerda que es una actuación legal y que no se vulnera ningún derecho, siendo una práctica habitual en muchos países europeos.

ACTA DE REUNIÓN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

9. Desperfectos vehículos

Se acuerda realizar una declaración conjunta de condena de cualquier tipo de destrozo voluntario siempre y cuando no se hagan menciones particulares en el mismo, se acuerda un texto que se entrega a la parte social que valorara si la condena, por su parte, la realizan los miembros del CSSI de SLCA o las federaciones sindicales.

La empresa expone que este tipo de problemas aparece en Palma.



José Peñafiel



Antonio Torre



Eduardo Satín



Roser Vila



Roger Marrero

Ricardo Gómez



Claudio Martínez Dorr

Francisco Ligero



Carmina Gallud

José Tur

Jorge Fernández



Josep Soto

Amaya Morales