

SECCIÓ SINDICAL DE BADIA DEL VALLÈS

Av. Burgos s/n
08214 Badia del Vallès
badia@catac.cat

PETICIÓN DE REUNIÓN CON EL AYUNTAMIENTO

Más de lo mismo: la llamada por respuesta

Aún a riesgo de aburrir al personal, que es lo que creemos que pretenden, **seguimos insistiendo en la "vamos a llamarlo dificultad" de tener una relación fluida con la empresa.**

Desde el mes de febrero hemos solicitado, hasta en cinco ocasiones, mediante instancia (la última el 17 de octubre conjunta con el sindicato SFP), reuniones con el ayuntamiento para tratar diferentes temas sin que hayamos recibido respuesta alguna. Bueno si, en el mes de mayo recibimos una respuesta por parte del Ayuntamiento contestando: "En breu rebrà convocatòria de reunió a fi de poder tractar la seva petició".

Entendemos de las palabras de la alcaldesa en el **pleno del 22 de febrero**, refiriéndose a nuestra sección sindical, que hay una acción sindical "buena" y una acción sindical "mala", sus palabras fueron: **"No es permisible esa manera de hacer, de ejercer la acción sindical, porque yo creo que desvirtúa el valor de la acción sindical, que tiene mucho valor y yo así lo considero"**. No entramos a valorar los motivos que tiene la Sra. alcaldesa para valorar una acción sindical como "buena" y otra como "mala". Y nos violenta recordar **que este sindicato y sus delegados y delegadas son representantes de los trabajadores y trabajadoras de este ayuntamiento, como la alcaldesa lo es de sus ciudadanos y ciudadanas.**

Nuestra petición no es por capricho o placer, más teniendo en cuenta que las tensas relaciones que mantenemos con la empresa, dificultan enormemente el desarrollo de un trabajo que por derecho y convicción debemos realizar. Y es que creemos que es absolutamente prioritario hablar de estos temas por las implicaciones y consecuencias que se derivan de ellos:

1. Plantear la **pérdida de poder adquisitivo** de los trabajadores y trabajadoras y negociar la articulación de **una mejora en los salarios**, de acuerdo con la situación del resto de administraciones locales.

PLENO
FEBRERO 2017



RETRIBUCIONES
Ayuntamientos /
Generalitat



FACEBOOK:
IAC/CATAAC
Badia del Vallès



2. **Estado de las instancias de los ex-trabajadores/ras** del ayuntamiento reclamando las cuantías que les corresponden del plan de pensiones.
3. Motivos de la **reducción de la cobertura de la asistencia sanitaria complementaria** a los trabajadores y trabajadoras.
4. **Valoración de los puestos de trabajo.**
5. **PESCO:** acuerdo entre gobierno y sindicatos (UGT, CCOO y CSI/F) para mejorar el empleo público y reducir al 8% la tasa de temporalidad en los tres próximos años. Acuerdo que **creemos afectará aproximadamente al 60% de la plantilla de este ayuntamiento.** Registraremos documento en nombre de la Secretaria General de la IAC-CATAC (Assumpta Barbens) pidiendo reunión específica para este tema.
6. **Constitución de la comisión mixta de vigilancia del convenio**, recogida en el artículo 6 del Convenio.
7. **Plan de formación** de los trabajadores.
8. Propuesta de la constitución de una **comisión paritaria para el seguimiento de las actuaciones correctoras derivadas de los informes de evaluación de riesgos psicosociales**, realizados en diferentes departamentos.
9. **Organigrama funcional** de cada una de las áreas.

Desconocemos los motivos por los que el ayuntamiento no quiere hablar de estos temas con nuestra sección sindical, ni con nadie, al menos que tengamos conocimiento. Sí que hemos valorado que la urgencia de algunos de estos temas hace necesaria por nuestra parte una información directa a los trabajadores y trabajadoras. Es por este motivo que a lo largo de los próximos días, esta sección sindical informará de algunos de estos temas que nos afectan muy directamente.

PESCO



VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



CATACRAC PLAN DE PENSIONES



ESPACIO WEB de la Sección Sindical IAC-CATAC Badia del Vallès

ESPAI WEB
Sección Sindical
IAC/CATAC
Badia del Vallès



En la reunión del CSS del día 5 de octubre se habló de una de nuestras reivindicaciones: disponer de un espacio que permitiese a los trabajadores/as acceder a toda aquella información que pudiese ser de su interés. La empresa nos trasladó que se estaba trabajando para introducir en la web corporativa un apartado relativo a temas de Seguridad y Salud Laboral.

Pero **nosotros creemos que la información a los trabajadores ha de ir mucho más allá, y han de tener acceso a información de cualquier tipo que les pueda afectar. Es por eso que dentro de la web de nuestro sindicato, hemos habilitado un espacio donde encontrareis material e información: acuerdos, convenio, comunicados, protocolos, acciones sociales...**

!!! Os animamos a visitarla !!! www.catac.info/badia-del-valles


PROCOLOS: ¿Para qué sirven?

Hemos de suponer que todos/as sois conocedores/as de la existencia de un **“Protocolo para la prevención, intervención y erradicación del acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el ámbito laboral”**, ya que según informó la empresa en la última reunión del CSS, todo el mundo tiene esta información ya que con toda seguridad, en su momento, fue enviada por correo electrónico.

No dudamos que así fuera, pero a nosotros no nos llegó, “no nos debieron copiar”. Y es que como muchas otros temas, nuestro camino nunca ha sido fácil.

CONDUCTAS CONCRETAS DE MOBBING

- ◆ Ataques a la víctima con medidas organizacionales.
- ◆ Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.
- ◆ Ataques a la vida privada de la víctima.
- ◆ Violencia física.
- ◆ Ataque a las actitudes de la víctima.
- ◆ Agresiones verbales.
- ◆ Rumores.



Todos los acosos tienen un componente psicológico.

El acoso es una forma negativa de ejercer poder sobre otra persona (víctima).

Perfil del acosador

- Hay elementos que le dan poder al acoso: tener una relación de jerarquía o el acceso a la víctima o través de otros medios como teléfono, correo electrónico, redes sociales.
- El acosador presenta una conducta compulsiva para cumplir con una obsesión: requiere contacto constante, es insistente y fuerza a quien su voluntad.
- El acoso psicológico en las empresas laborales se conoce como mobbing (del inglés: acotar, apretar, apriar, apretar, apriar). No es exclusivo de los países de habla inglesa, también puede darse entre compañeros de trabajo o incluso desde los superiores hacia los superiores en un sentido vertical ascendente. Ocurre especialmente cuando el acoso, y en menor que sea éste, se viene acompañado con el aislamiento de la víctima.

Perfil de la víctima

- Sólo se reconoce quien tiene dificultades de miedo e inseguridad. El acosador recoge a su víctima entre sus individuos psicológicamente más débiles del grupo. La víctima no tiene herramientas para enfrentar la situación de peligro y con frecuencia tiene reacciones que refuerzan al poder del acosador.
- Se confunden, tratan de distanciar pero entran en el juego del acoso y la inseguridad, produciendo acciones de angustia, intranquilidad en los que experimentan el miedo y la vergüenza.
- Por lo general se trata de personas que tienen una baja capacidad de autodefensa, de baja autoconfianza y de ser personas con pocas habilidades y recursos personales, sociales, familiares y comunitarios ante el acoso.



Este tema nos parece importante ya que nos consta que tres trabajadoras, del “Àrea d’Acompanyament a les Persones”, han registrado mediante instancia, Informes de la Agencia de Salud Pública de Cataluña de la Generalitat de Catalunya, dirigidos al Servicio de Prevención de la empresa Ayuntamiento de Badia del Vallès.

INFORMES USL

Estos informes han sido recibidos por el Ayuntamiento en los meses de mayo, junio y agosto. **En la última reunión del CSS se nos informó que desde RRHH contactarían con las afectadas para tratar el tema personalmente, con la finalidad de “preservar la intimidad”, pero parece ser que aún no han tenido tiempo para tratar el tema.**

Generalitat de Catalunya
Agència de Salut Pública de Catalunya



SERVEI DE PREVENCIÓ DE L'EMPRESA AJUNTAMENT DE BADIA DEL VALLÈS

Benvolguts/des,

En relació a la notificació que ens ha fet arribar el metge de la vostra treballadora Sra. [REDACTED] en referència a la sospita de que la patologia que té pugui estar desencadenada per les condicions del lloc treball que ocupa, us informem que hem iniciat l'estudi i la identificació dels riscos psicosocials dins del nostre protocol d'identificació de riscos, seguint la Guia de bona praxi per a la vigilància de la salut mental relacionada amb els factors de risc psicosocial del Departament de Salut.

Creiem que els riscos psicosocials poden ser els causants de la patologia que presenta, per tant, hauríeu d'estudiar el cas, ja que el servei de Prevenció de l'empresa es l'encarregat d'estudiar totes les malalties susceptibles d'estar relacionades amb el treball, als seus efectes de poder identificar qualsevol relació entre les causes de la malaltia i els riscos per a la salut que puguin presentar-se a la feina, i el de fer les indicacions necessàries perquè la Sra. [REDACTED] pugui treballar sense els riscos actuals.

Hem identificat els riscos psicosocials als que està exposada que deriven de deficiències en la gestió, en l'organització del seu lloc de treball i en la falta de suport, i li han produït alta tensió i estrès. No es per tant, un conflicte personal ni es deriva d'un problema individual.

Com que s'ha produït un dany per a la salut del treballador/ de la treballadora, el SPRL ha de revisar i actualitzar l'avaluació de riscos del seu lloc de treball.

Les conclusions i les dades relatives a la vigilància de la salut no podran ser utilitzades mai amb fins discriminatoris o en perjudici dels treballadors.


La Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals que té contractada l'empresa haurà de fer l'assistència sanitària dels accidents de treball, també l'estudi i el diagnòstic en els casos de malalties associades als riscos dels llocs de treball.

En cas d'incompliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals es pot comunicar a la Inspecció de Treball i Seguretat Social de Barcelona.

Complint el reglament en les actuacions de Vigilància de la Salut, els Serveis de Prevenció mantindran la seva l'acreditació.

Quedem a la vostra disposició per a qualsevol consulta que ens vulgueu fer.

Atentament,



Margarida Tomàs
Metgessa especialista en Medicina del Treball
Responsable USL Vallès
Xarxa d'Unitats de Salut Laboral de Catalunya
Agència de Salut Pública de Catalunya
Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya

En la última reunión del CSS, una vez planteado este tema a la empresa, se nos comunicó que desde RRHH se podrían en contacto con las afectadas, para reunirse con ellas, de manera que se garantizase su intimidad. **¿NO DEBERÍA SER ÉSTA UNA DECISIÓN QUE TENDRÍAN QUE TOMAR CONJUNTAMENTE CON LAS AFECTADAS?**

También es curioso, que quieran tratar el tema por esta vía, sobre todo teniendo en cuenta que **en el Protocolo, anteriormente citado, ya existe un procedimiento que debería haberse seguido, pero como es habitual en este consistorio ha quedado reducido a simples palabras reflejadas en un documento, eso sí aprobado por el Pleno.** A esto también estamos acostumbrados. Seguramente este Ayuntamiento debe ser uno de los que en teoría más comisiones tiene, pero se quedan en eso: **EN TEORÍA.** Comisiones inexistentes, y grupos de trabajo que tardan más de cinco años en realizar un simple protocolo.

Extracto del Protocolo donde se recoge la constitución de una comisión para la prevención, intervención y erradicación del acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el ámbito laboral.

Amb tot el que s'ha dit anteriorment, per arbitrar els procediments, per prevenir possibles casos d'assetjament sexual, psicològic laboral i d'altres i donar resposta a les reclamacions i denúncies, l'Ajuntament de Badia del Vallès decideix:

Crear una comissió per a la prevenció de l'assetjament que assumeixi la funció de seguiment i investigació dels suposats casos d'assetjament que es puguin donar. Aquesta comissió estarà composta per cinc persones:

- Dos representats del conjunt de treballadores i treballadors
- Un/a representant de prevenció de riscos laborals
- Un/a representant de Recursos Humans o Serveis Generals
- Un/a representant tècnic/a de l'Àrea d'Acció Social.

La comissió haurà de tendir a la paritat dels dos sexes.

La Comissió per a la Prevenció de l'Assetjament es reunirà anualment per dur a terme una revisió del protocol i sempre que hi hagi una denúncia o una petició.

Qualsevol persona que formi part d'aquesta comissió involucrada en un procediment d'assetjament o afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta, o de superioritat o subordinació jeràrquica immeditada respecte la persona denunciant o la persona denunciada, quedarà automàticament invalidada per a formar part d'aquest procés. Si fos la persona denunciada, quedarà invalidada per a qualsevol procediment fins la resolució del seu cas.

CONSULTAS

Esta Sección Sindical ha recibido más de una consulta referente al permiso retribuido por asistencia al médico, pruebas, rehabilitación...

Como puede ser de interés a otros trabajadores/as, os dejamos aquí lo que se recoge en el art. 18.20 del [Acuerdo Regulador de Funcionarios](#) y el art. 17.20 del [Convenio del Personal Laboral](#). En el que se recoge lo siguiente:

“Es concedeix permís, pel temps necessari d’assistència del treballador o dels seus fills menors al metge, especialista o general, quan la visita coincideixi amb l’horari de treball i s’ha d’aportar el corresponent justificant”.



ACORD REGULADOR DEL PERSONAL FUNCIONARI



CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL



Huelga General del 8 de Noviembre



El dia 8: a la Vaga General, Pa, Sostre, Treball, Igualtat, Llibertats, Dignitat!