#Combatives #Lliures #Rebels

Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de l'Administració de Catalunya

CATACCRAC

Intersindical Alternativa de Catalunya

IAC CATAC

www.catac.cat sindicat@catac.cat Tel. 933173151

NOVEMBRE 2026

FORMACIÓ OPOSICIONS

GENERALITAT DE CATALUNYA

COMISSIÓ PARITÀRIA GENERAL DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La darrera reunió de la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals ha tornat a posar sobre la taula problemes que fa temps que arrosseguem: deficiències als centres de treball, retards en les auditories, dificultats per accedir a informació sobre accidents laborals i una implantació lenta de les eines de gestió preventiva.

Des de la part social continuem reclamant una política de prevenció que vagi més enllà dels protocols i les bones intencions. La prevenció ha de servir per identificar els riscos, corregir les deficiències i protegir efectivament la salut de les treballadores i treballadors.

1. Inspecció de Treball: les mancances als centres continuen

Des de l'última reunió s'han rebut quatre nous requeriments de la Inspecció de Treball, corresponents als departaments d'Educació, Justícia i Interior. Les situacions afecten deficiències estructurals en mòduls prefabricats, temperatures extremes, manca de calefacció i absència de lavabos i vestidors adequats per al personal.

El Departament d'Educació ha informat de la implementació d'un protocol davant de temperatures extremes. Des de la part social hem advertit que un protocol general no resol les particularitats de cada centre i aula, ni pot traslladar als equips directius responsabilitats que necessiten un marc d'actuació clar. **No n'hi ha prou amb aprovar protocols: cal garantir-ne l'aplicació, els recursos i la definició de responsabilitats.**

2. Auditories de prevenció: retards i manca de personal

Continuen pendents les auditories de Cultura (iniciada el 2023), Presidència (2024), Economia (2025) i Unió Europea i Acció Exterior (2023). Cal recordar que les auditories s'han de fer cada quatre anys. La planificació actual queda lluny de garantir aquesta periodicitat.

A més, dels dos equips de treball amb dedicació completa inicialment previstos, actualment només hi ha un equip amb una dedicació del 50 %. L'ICSSL ha reconegut els retards i la manca de personal, i ha informat que està formant nous professionals.

Considerem insuficient aquesta resposta. La manca de personal no pot justificar permanentment l'incompliment de la planificació preventiva. Calen recursos suficients, un calendari realista i garanties de compliment dels terminis.

3. Accidents laborals: informació sense restriccions injustificades

Després del dictamen de l'ACPD, els informes d'accidentalitat s'envien anonimitzats. Tanmateix, els criteris per facilitar informació addicional continuen sent diferents segons el departament: Interior disposa d'un procediment de sol·licitud, Drets Socials exigeix que la petició estigui motivada i Salut només facilita aquesta informació en casos molt excepcionals.

Des de la part social rebutgem aquests criteris restrictius. L'exercici de les funcions dels delegats i delegades de prevenció ja constitueix la motivació per sol·licitar la informació necessària, sempre respectant el deure de sigil professional i la confidencialitat. La SGPRL està elaborant un document unificat per homogeneïtzar els criteris i facilitar informació sobre els accidents sense incloure dades personals. **Volem criteris comuns, transparència i garanties per exercir les nostres funcions.** La protecció de dades no pot convertir-se en un obstacle injustificat per a la vigilància i el control preventiu.

4. Memòries dels serveis de prevenció: cal mantenir la memòria anual de la SGPRL

La SGPRL ha informat de la implantació d'una plantilla comuna de mínims per elaborar les memòries anuals dels departaments. Des de la part social considerem adequada aquesta iniciativa, perquè permetrà homogeneïtzar la informació i facilitar-ne el seguiment mitjançant EVOPREVEN.

Tanmateix, hem sol·licitat que aquesta mesura sigui complementària i que la SGPRL continuï elaborant la seva pròpia memòria anual, tal com es feia habitualment. Aquesta memòria ha de permetre conèixer la situació global de la prevenció a la Generalitat, la planificació de l'any següent, els objectius assolits i el compliment de les planificacions anteriors.

5. EVOPREVEN: canvi metodològic en l'avaluació dels riscos

La SGPRL ha presentat un canvi en la metodologia d'identificació i valoració dels riscos: la matriu actual de 5 × 5 passarà a ser de 3 × 3. Segons l'Administració, el nou sistema serà més senzill i àgil, facilitarà el seguiment dels 67 ítems i permetrà incorporar nous riscos.

Més enllà de la metodologia, considerem que avaluar els riscos és només una part del procés preventiu. Cal actuar sobre els resultats, adoptar mesures correctores i garantir-ne l'aplicació efectiva. **L'objectiu no és únicament avaluar els riscos, sinó eliminar-los sempre que sigui possible i, quan no ho sigui, reduir-los i controlar-los.** La utilitat d'EVOPREVEN també s'haurà de mesurar per la seva capacitat de comprovar que les mesures preventives es duen realment a terme.

6. Implantació d'EVOPREVEN: encara caldrà esperar i l'ICS en queda fora

L'Administració ha informat que la fase 0 es troba en la seva etapa final. La fase 1 està prevista per al gener de 2027 i inclourà la migració i validació de dades, la creació de perfils d'usuari i la configuració dels permisos. La previsió és que l'eina estigui operativa entre maig i juny de 2027.

També s'ha comunicat que l'Institut Català de la Salut (ICS) no incorporarà EVOPREVEN i continuarà utilitzant PREVEN. Des de la part social manifestem la nostra disconformitat. No s'ha exposat una justificació clara d'aquesta exclusió i considerem que mantenir eines diferents dificultarà la comparació de dades i resultats entre els departaments i l'ICS.

No podem parlar d'homogeneïtzar la gestió preventiva si es mantenen eines diferents que impedeixen una anàlisi conjunta i comparativa de la prevenció a la Generalitat.

7. Dos temes importants que queden pendents

La reunió no va permetre abordar dues qüestions d'especial rellevància per a la salut laboral:

- Salut mental i riscos psicosocials.
- Canvi climàtic i temperatures extremes.

Ambdós temes van quedar pendents per a una propera reunió extraordinària de la Comissió Paritària. Considerem fonamental que tinguin un espai específic de debat, atesa la seva repercussió sobre les condicions de treball i la salut de les persones treballadores.

LA PREVENCIÓ NO POT QUEDAR-SE EN EL PAPER

La reunió torna a evidenciar la distància entre les necessitats reals dels centres de treball i la capacitat de resposta de l'Administració: requeriments de la Inspecció de Treball, auditories endarrerides, dificultats d'accés a la informació i projectes pendents d'implantació.

Des de la representació sindical continuarem exigint que la prevenció sigui una prioritat real, amb recursos suficients, planificació, transparència i mesures efectives.

La salut de les treballadores i treballadors no pot dependre de calendaris que s'endarrereixen, protocols que no concreten les actuacions o eines que encara no estan operatives.

La prevenció és un dret de les persones treballadores i una responsabilitat de l'Administració.