



## **gestió i organització**

### **MESURES D'INCENTIVACIÓ PER AL PERSONAL QUE S'INTEGRI ALS PLANS D'EMERGÈNCIA**

L'article 20 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals obliga a l'empresari a analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures que cregui convenientes en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. Amb aquesta finalitat, ha de designar el personal que s'encarregarà de dur a la pràctica aquestes mesures i comprovar, periòdicament, si cal, el seu correcte funcionament. Aquest personal ha de tenir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar de material adequat per a l'exercici d'aquesta tasca.

També, l'Acord General sobre Condicions de Treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya signat el 12 de juliol de 2000, en el seu punt 15.3, i el V Conveni Col·lectiu Únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, en el seu punt 51.3 diuen que l'Administració, amb la consulta prèvia al comitè de seguretat i salut, designarà els treballadors encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'Administració i serà específica, adequada i suficient.

D'altra banda, un pla d'emergències, és un instrument per fer front a situacions de crisi en els centres de treball. Per a què sigui efectiu no ha de ser un document que, un cop elaborat, quedi guardat en un despatx, sinó que ha de quedar integrat en les activitats del centre de treball.

Per aconseguir això, és molt important que tots els treballadors comprenguin la importància del mante-

niment del pla i, per tant, la necessitat i la conveniència de la seva participació per tal que sigui eficaç.

Així, doncs, no sembla que hagi de ser necessari designar treballadors per realitzar aquesta tasca, la qual pot ser duta a terme per voluntaris. No obstant això, si que pot ser adequat incentivar-los mitjançant mesures no retributives, com ara:

- Accés a la formació, a més a més de les 40 hores pactades, per a tots els treballadors de la Generalitat, a la Mesa General de Negociació i de la formació pròpia de la tasca a desenvolupar dins dels equips d'emergència.
- Vinculació de la funció dels equips d'emergència al complement de productivitat.
- Existència d'una cobertura complementària en la pòlissa d'assegurança col·lectiva d'accidents, per als membres dels equips d'intervenció i evacuació en cas d'emergència.
- Prioritat en l'accés a la formació en matèria preventiva.
- Valoració com a mèrit en els barems dels concursos per a optar a un lloc de treball.
- Compensacions horàries quan la tasca sobrepassi el seu horari laboral.
- Reconeixement públic d'aquests treballadors.
- Qualsevol altre incentiu que es consideri adient.

Si, no obstant les mesures d'incentivació, s'hagués de recórrer a la designació de les persones que han de constituir aquests equips d'emergència, seria recomanable establir torns rotatoris, i canviar-los cada dos anys o cada quan es cregui necessari.

Finalment, també, seria convenient que tots els treballadors sense impediments físics i/o psicoseniors, així com tots els grups laborals en formessin part, fins i tot, els comandaments, per tal de mostrar a la resta de treballadors la importància d'aquests equips en l'entorn laboral.