



www.ccoo.cat

ACCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL: IDEAS Y PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN EN LA EMPRESA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA y SALUD LABORAL



Diciembre de 2010

INTRODUCCIÓN

Del balance de la negociación colectiva considerando las cuestiones de salud laboral se desprende una escasa satisfacción por los resultados, lógicamente no sin excepciones. De aquí, la necesidad que los convenios del 2011 hagan realidad una discontinuidad importante. La salud laboral debe de adquirir una centralidad importante en los próximos convenios.

Debemos hacer frente a cualquier tentación empresarial de recortar o desviar las necesarias inversiones en prevención de riesgos laborales con la falsa excusa de la crisis, o de minusvalorar los temas de salud en la misma negociación de los convenios colectivos.

Avanzar en la calidad de la prevención es una estrategia asociada a la construcción de un nuevo modelo productivo y, por lo tanto, al desarrollo de una mejor posición competitiva de nuestras empresas.

La asamblea anual de salud laboral, este año celebrada el 8 de abril, debe significar una discontinuidad en nuestra estrategia de negociación colectiva en materia de salud. Una discontinuidad que hemos hecho posible a partir de acumular experiencias positivas, que ahora hemos de extender a la negociación colectiva de 2011, y que responde a los criterios siguientes:

1. Transversalidad de la salud respecto del conjunto de condiciones de trabajo, derechos y procedimientos de participación e intervención sindical regulados en el convenio colectivo.

Esto significa que la lógica negocial del convenio colectivo, y de la elaboración de nuestras propuestas, debe de abandonar toda fórmula de departamentos estancos. Hace falta integrar la salud laboral en cada materia de negociación. Hace falta medir el impacto en términos de salud de nuestras propuestas, su negociación y los acuerdos. Lógicamente con el objetivo de mejora de salud.

2. El valor del convenio colectivo en relación con la salud laboral, con el objetivo de trasladar al convenio colectivo los mejores acuerdos y prácticas en materia de salud laboral, los mejores acuerdos de los comités de seguridad y salud. Así, lo que son buenas experiencias puntuales se convierten en regulaciones estables, capaces, también, de extenderse a otras empresas desde los convenios sectoriales.
3. Mejora general de los procedimientos de participación sindical del convenio colectivo. Los mecanismos de participación en materia de prevención de riesgos deben contagiar el conjunto de los mecanismos de participación sindical, puesto que su naturaleza es “proactiva”. Se trata de participar y negociar, medir el impacto en materia de salud de todas las iniciativas empresariales antes de acontecer decisiones firmes.
4. Concepción dinámica de la prevención de riesgos laborales, el convenio colectivo debe regular la permanente actualización de la evaluación de riesgos y del plan de prevención, en cualquier momento de cambio en la organización del trabajo, en la vida de la empresa, en las nuevas actividades, en la introducción de nuevas tecnologías y procedimientos de trabajo, nuevas materias primas, nuevas organizaciones horarias, cambio de localización de la empresa, o nuevos centros de trabajo.
5. La participación de las personas como garantía para conocer los problemas reales, para hacerlo desde la diversidad de las personas, para medir cómo afectan las decisiones sobre las condiciones de trabajo en términos de salud. Esta participación es imprescindible en la elaboración de nuestras propuestas y aquella diversidad debe tener presencia en nuestras comisiones negociadoras.

Los acuerdos en relación con la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012 señalan un escenario más favorable para el desarrollo de nuestras líneas de acción sindical más importantes.

(Texto extraído del documento “Objetivos de la Negociación Colectiva 2011” de la Secretaría de Negociación Colectiva de la CONC)

Observaciones al texto:

A continuación os presentamos una serie de criterios y objetivos en materia de salud laboral para la negociación colectiva. Aunque es sólo una base para adaptarla a la realidad de vuestro sector y/o vuestra empresa. También está pensada para ser la guía de discusión entre los delegados y delegadas de prevención, las secciones sindicales o federaciones sindicales, para obtener el documento de propuesta ante los empresarios. Por lo tanto, antes de presentarla hace falta que la adaptéis y la discutáis.

Guía de trabajo

En el texto encontraréis estas marcas:

Para saber más...

Esta marca indica de qué herramientas y fuentes de información adicional disponéis para poder desarrollar vuestras propuestas.

Recordad que, para esta discusión, podéis contar con el apoyo de la persona responsable de salud laboral de la federación o del territorio, que os ayudará a acabar de poner manos a la obra.

A continuación, hacemos mención de los ejes principales relacionados con la salud y la prevención que se deberán considerar dentro los convenios colectivos:

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SALUD (PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES)

Nuestra experiencia nos evidencia que la organización del trabajo determina la exposición a ciertos riesgos específicos. Nos referimos a riesgos tan frecuentes como un ritmo de trabajo demasiado rápido, la inseguridad, la falta de apoyo en el trabajo o la monotonía... Todo esto implica una exposición nociva a los riesgos psicosociales. Buena parte de las enfermedades cardiovasculares derivadas del trabajo, que son una de las principales causas de mortalidad laboral, se producen por una mala organización del trabajo, que es la responsable de los riesgos psicosociales

Algunas de las carencias más significativas de las políticas de prevención empresariales son las actuaciones preventivas, casi inexistentes en relación con los mencionados riesgos psicosociales vinculados a la organización del trabajo. La investigación científica ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de trabajadoras y trabajadores de la exposición nociva a estos riesgos. Los estudios identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales en el trabajo: el exceso de exigencias psicológicas del trabajo y la doble presencia; la falta de influencia y de posibilidades de desarrollo; la falta de apoyo de compañeros y superiores y de calidad del liderazgo, y las escasas compensaciones. Los trastornos de la salud asociados pueden ser a corto plazo (estrés), y a largo plazo, al afectar el sistema cardiovascular, el respiratorio, el gastrointestinal, el inmunológico, el endocrino y el muscular, además de la salud mental (ansiedad, depresión). En cumplimiento de la LPRL, los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y, como los otros riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en origen (arte. 14 y 15 de la LPRL). Es conocida por todo el mundo la adaptación al estado español, liderada por el ISTAS, del método de evaluación de riesgos psicosociales CoPsoQ (ISTAS 21, Psqcat21), que está considerado como el mejor método existente para la evaluación de los riesgos mencionados, hasta el punto que la Generalitat de Catalunya ha decidido que éste sea el método que recomienda usar.

A través de los convenios colectivos hemos de establecer, como mínimo, los contenidos siguientes:

1. Garantizar la obligación de evaluar los riesgos psicosociales y de combatirlos en origen, cambiando las condiciones relativas a la organización del trabajo (4.7.d).
2. Garantizar que el método de evaluación prevé la identificación y la valoración de los factores de riesgo psicosociales científicamente reconocidos.
3. Establecer para la evaluación de riesgos psicosociales el uso del CoPsoQ (ISTAS 21, Psqcat21), dado que cumple sobradamente los requerimientos legales, científicos-técnicos y de participación activa de los y las trabajadoras y sus representantes.
4. En el momento de aplicarse, se debe garantizar el cumplimiento de las condiciones establecidas en la licencia de uso (finalidad preventiva, participación activa de los delegados/as de prevención y de los trabajadores/as en todo el proceso de intervención preventiva, no modificación, anonimato y confidencialidad), en la forma instituida en el manual del método.
5. Si no es posible introducir el uso del método CoPsoQ (ISTAS 21, Psqcat 21), hace falta desarrollar los derechos de participación, consulta y negativa motivada de los delegados y delegadas de prevención en todo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva. Incorporar el proceso de intervención participativo del método CoPsoQ (ISTAS 21, Psqcat 21). Desarrollar la participación directa de los trabajadores en la evaluación de riesgos psicosociales (ver apartado de derechos y garantías de participación): es una necesidad metodológica específica de estos riesgos además de un requerimiento legal y operativo.

6. Introducir la exigencia de prevención de riesgos psicosociales en las cláusulas relativas a la definición de organización del trabajo y a los cambios de condiciones de trabajo (modificación en la ordenación de la jornada, nuevos métodos de trabajo, nuevas tecnologías, etc.).
7. Reducir o eliminar los riesgos derivados de la organización del trabajo, planteando en convenio propuestas saludables: una cantidad y una ordenación de la jornada compatible, una clasificación profesional y una estructura salarial justa, métodos de trabajo participativos y enriquecedores, unas condiciones de ocupación y de trabajo estable y unos ritmos y plantillas razonables.
8. Se deben priorizar las medidas preventivas que eliminan el riesgo desde el origen, cambiando las características de la organización del trabajo y que reducen las desigualdades, con impacto positivo o indiferente para la ocupación. Se deben de evitar propuestas que mejoren la situación de exposición a un riesgo, y que generen o agraven la exposición a otro riesgo.

Para saber más...

Como documentación adicional para ampliar las propuestas tenéis a vuestra disposición las publicaciones siguientes:

- Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía del delegado y delegada de prevención.
- Experiencias sindicales de intervención en riesgos psicosociales.

Algunos convenios dónde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Masas congeladas para los años 2005-2007 (convenio núm. 7900965). Artículo 39 y capítulo 13
- General de la industria química (convenio núm. 9904235). Artículos 7, 8.8, 9.4, 10, 42, 45 bis, 66.1.6 y 66.9.
- Sector de Contac Center (convenio núm. 9912145). Artículo 61
- Codorniu, S.A. (convenio núm. 7900645). Artículo 45.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se observa que los convenios colectivos raramente tienen en cuenta la perspectiva de género en el tratamiento de las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y salud, y se limitan a la regulación de la situación de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Para abordar la perspectiva de género, hace falta tener en cuenta la división sexual del trabajo y la segregación horizontal de hombres y mujeres, que provocan desigualdades sociales y diferente exposición de mujeres y hombres a los riesgos laborales, y también las prácticas dominantes y habituales de la prevención que actúan principalmente sobre los riesgos de seguridad y los accidentes de trabajo que no visualizan las condiciones de trabajo y salud de las mujeres. Ante estas consideraciones resulta oportuno hacer las recomendaciones siguientes.

En primer lugar y de manera general, hace falta decir que sería bueno que la negociación colectiva tratara todos y cada uno de los diferentes ámbitos de las condiciones de trabajo y de salud teniendo en cuenta la perspectiva de género, en particular, atendidas las desigualdades y las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la exposición a los riesgos laborales; y en la práctica significa implementar políticas y prácticas de prevención sensibles al género, es decir, considerar las diferencias de sexo y las desigualdades de género en el análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos y de la salud y que las prácticas de prevención den respuesta a estas diferencias y desigualdades.

Aún así sería bueno que la negociación colectiva considerara criterios generales para conseguir que las prácticas de prevención fueran sensibles al género incorporando aspectos concretos cómo:

- Para la visualización de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres se utilizarán instrumentos que sean sensibles a las diferencias de sexo y desigualdades de género, y el conjunto de los datos y los análisis se presentarán segregados por sexo.
- La práctica de la prevención considerará el conjunto de los puestos de trabajo, y se garantizará que en la priorización de las actuaciones no queden excluidas las ocupaciones feminizadas.
- La práctica de la prevención considerará, en la evaluación y la prevención de riesgos laborales, el conjunto de los riesgos: de seguridad, de higiene, de ergonomía y psicosociales.
- La práctica de la prevención detectará el conjunto de daños de la salud (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo) y ponerlos en relación con las condiciones de trabajo, por prevenir.
- La participación de las mujeres (recuperar su percepción y su experiencia) es imprescindible para la prevención. La participación de los colectivos desiguales requiere prácticas específicas para conseguir una participación efectiva.
- Aun así, los convenios colectivos deberán recoger la recomendación de mantener la proporcionalidad de las mujeres en los órganos de representación especializados en materia de seguridad y salud laboral, de acuerdo con su presencia a la empresa.

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Desde CCOO insistimos desde hace tiempo en el cumplimiento de las normas legales, y presionamos para que cada vez sean más las empresas que las cumplan. Pero hemos observado también que paralelamente al incumplimiento de las normas, hay un segundo problema, no menos grave: el cumplimiento aparente, que solamente se hacen papeles. Es necesario que las empresas actúen con un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de calidad, integrado en el conjunto de la gestión de la empresa. A través de los convenios colectivos de sector y de empresa podemos establecer criterios más concretos de cómo conseguir una actuación preventiva más adecuada a las necesidades objetivas de los sectores y empresas mencionados.

Hemos de establecer dentro de los convenios colectivos un capítulo dedicado a la prevención de riesgos laborales, en el cual se prevean, como mínimo, criterios de actuación sobre lo siguiente:

Planificación de la prevención y la evaluación de riesgos

- Se deben de elaborar en las empresas programas de sustitución/eliminación de sustancias altamente preocupantes (cancerígenas, mutágenas, tóxicas para la reproducción...) con el objetivo de introducir progresivamente otras sustancias o procedimientos que impliquen un menor riesgo para la salud y/o seguridad de los trabajadores/as, y el cumplimiento de la normativa REACH.
- Se deben priorizar las medidas preventivas que eliminan el riesgo desde el origen, cambiando las características de la organización del trabajo y que reducen las desigualdades, con impacto positivo o indiferente para la ocupación. Se deben de evitar propuestas que favorezcan la situación de exposición a un riesgo, y que generen o agraven la exposición a otro riesgo.

- Los nuevos procesos tecnológicos deben ser objeto de evaluación de riesgos, con la adopción de las correspondientes medidas de prevención y de vigilancia de la salud, siempre bajo el principio de “precaución” cuando se desconozcan científicamente los efectos sobre la salud. El CSS, o en su defecto los/las delegados/as de Prevención serán permanentemente informados de su introducción y del estado de investigación alrededor de sus impactos en la salud.
- Ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo y/o después de la negociación y resolución de un ERO debe producirse una revisión de la evaluación de riesgos, dado que se modifica la organización del trabajo y se generan nuevos riesgos que deben ser evaluados, en especial los riesgos de carácter psicosocial.
- Los métodos de evaluación de riesgos a utilizar deben ser adecuados en función de los riesgos existentes y deben cumplir los requerimientos legales, deben tener una metodología que sea válida y fiable y que cumplan los requisitos técnicos - científicos y de participación activa de los y las trabajadoras y sus representantes.
- El procedimiento y los diversos métodos de realización de las evaluaciones de riesgos serán acordados por el CSS.
- Una vez obtenidos los resultados de las diferentes evaluaciones de riesgo, la planificación de la actividad preventiva será discutida y acordada por el CSS.

Plan de prevención:

El plan de prevención es el motor de arranque de la actividad preventiva a las empresas. Implica marcar objetivos, establecer qué se hará, quienes lo harán, los procedimientos más adecuados para hacerlo...; en definitiva, orientar o reorientar las políticas preventivas en dos sentidos fundamentales: la integración de la prevención en el conjunto de la empresa y el establecimiento de las vías de participación que aseguren la presencia de los delegados/as de prevención de forma activa, constante e incuestionable. Mediante la negociación colectiva podemos establecer los contenidos mínimos de este plan de prevención:

- El CSS o, en ausencia suya, los delegados/as de prevención, junto con la empresa, deben de establecer los objetivos y contenidos mínimos del plan de prevención, que ha de tener una atención especial en los aspectos siguientes:
 - Estructura organizativa: modalidad preventiva, asignación de responsabilidades y funciones a toda la cadena de mandos de los diferentes niveles. Hace falta formar los equipos y hacer la designación de los responsables en materia de emergencia, evacuación y primeros auxilios.
 - Plan de formación integrado, para todos los niveles de la empresa, de forma que se capaciten para el desarrollo de las funciones preventivas asignadas, desde la dirección hasta los trabajadores.
 - Estandarización de procesos y métodos de trabajo, especialmente aquellos que comporten un mayor riesgo o concentren un alto índice de daños a la salud, que especifiquen con precisión las pautas, los medios, las personas implicadas y las condiciones concretas en qué se deben realizar.
 - Recursos económicos, técnicos y materiales destinados específicamente a la prevención.
 - Actuaciones inmediatas para la eliminación de riesgos identificados claramente.
 - Toda evaluación de riesgos y todo plan de prevención debe tener en consideración la dimensión de género.

Servicios de prevención

Los servicios de prevención, como modalidad de prevención mayoritaria en las empresas, deben de tener un buen funcionamiento, y deben destinar los recursos, la capacitación, la imparcialidad y la independencia a poder desarrollar sus funciones preventivas. Para ello, se deben establecer criterios de elección, seguimiento y evaluación de su funcionamiento:

- La elección de la modalidad de organización de la prevención que se adopte y/o su modificación se deben realizar en el seno del CSS y, en ausencia suya, mediante acuerdos entre los delegados/as de prevención y la empresa.
- La aprobación de cualquier concertación, revocación o suspensión con cualquier entidad acreditada como servicio de prevención ajeno, para la realización de cualesquier actividades en materia de prevención, se debe realizar en el seno del CSS y, en ausencia suya, mediante acuerdos entre los delegados/as de prevención y la empresa.
- Se deben de establecer procedimientos de acceso directo de los representantes de los trabajadores a los técnicos o técnicas del servicio de prevención de la mutua.
- El servicio de prevención tiene que elaborar anualmente una memoria y un programa de actividades, los cuales deben ser debatidos en el seno del CSS.

Recursos preventivos

- Dependiendo del tamaño de la empresa, se debe de establecer el nombramiento de una o más personas de la plantilla con los suficientes conocimientos, calificación y experiencia sobre la aplicación correcta de los métodos de trabajo, fundamentalmente de aquellos que se consideren peligrosos o con riesgos especiales.
- Los trabajadores/as asignados/as a los recursos preventivos deben disponer de la formación preventiva correspondiente, que, como mínimo, debe ser de nivel básico, excepto en caso de que la empresa desarrolle algunas de las actividades incluidas en el Anexo Y del RD 39/1997, en qué debe ser de nivel intermedio.

Para saber más...

Como documentación adicional para ampliar las propuestas, tenéis a vuestra disposición las publicaciones siguientes:

- Hoja informativa: Equipos de trabajo y máquinas: mirada desde la prevención. Diciembre de 2009
- Hoja informativa: Actuar enfrente del riesgo químico: la sustitución como acción preventiva.
- Manual para la identificación y la evaluación de riesgos laborales de la Generalitat de Catalunya.

Algunos convenios dónde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Masas congeladas (convenio núm. 7900965). Artículo 39
- Cueros, repujados, marroquinería y similares (convenio núm. 7000115). Artículos 33.1 y 33.2.
- General de la industria química (convenio núm. 9904235). Artículos 66.2 y 66.5.
- III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalitat de Catalunya (convenio núm. 7901680). Arte. 12
- Hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria (convenio núm. 7000645). Artículo 70.

La necesidad de “modernización” del papel de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social lleva implícito el anacronismo denunciado desde hace tiempo por nuestro sindicato. Se hace necesaria una nueva legitimidad social de las mutuas como parte integrada del sistema público de Seguridad Social por distintas razones: se ha diluido y superado su origen asegurador privado de riesgos empresariales; la gestión empresarial de recursos públicos (las cotizaciones sociales lo son) es injusta y indefendible, y la eficacia en la gestión pasa por la atención de las necesidades de la población trabajadora.

El planteamiento sindical implica una mayor participación en los órganos de dirección de las mutuas y la elección conjunta de la mutua en el seno de las empresas, es decir, la codecisión, así como la devolución de competencias en materia de contingencias comunes al INSS.

De aquí viene la necesidad de potenciar el papel de la negociación colectiva tanto para lograr la codecisión como para bloquear el traspaso de la gestión de la ITCC del INSS a la mutua, mientras no dispongamos de un “paraguas normativo” que incorpore nuestras reivindicaciones.

- Garantizar que, previamente al hecho que la empresa se afilie a una mutua o le solicite la gestión de la ITCC, la empresa informe a los representantes de los trabajadores y que estos puedan emitir el informe previo preceptivo, que se tiene que acompañar obligatoriamente la solicitud de afiliación o de gestión de la ITCC.
- La afiliación a la MATMPSS se debe de establecer en acuerdo en el Comité de Seguridad y Salud, una vez presentada la propuesta documentada por parte de cada una de las mutuas que optan a la contratación. En las empresas dónde no haya CSS, el acuerdo se debe de establecer entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa.
- En el seno del Comité de Seguridad y Salud se debe de efectuar el seguimiento de la actividad de la mutua elegida, a fin de lograr una mejora continua de las prestaciones que esta realice. En las empresas dónde no haya CSS se debe constituir una comisión de trabajo, de composición paritaria, entre la empresa y los delegados/as de prevención para realizar el seguimiento.
- Los criterios mínimos tanto para la elección de mutua como para el seguimiento de su actividad deben ser los siguientes:
 1. Los medios humanos y materiales de la mutua en el territorio.
 2. Que se propicie la participación de la representación de los trabajadores/as en las actividades y los servicios que debe realizar la mutua.
 3. Que la mutua tenga un interlocutor al cual la representación de los trabajadores pueda dirigirse ante cualquier problema que pueda surgir en la prestación de un servicio, con el objetivo de solucionarlo de una manera ágil y eficaz.
- El cambio de gestión de las contingencias comunes del sistema público de salud a la mutua se debe realizar, en todo caso, una vez acordado previamente al CSS y, en ausencia de este ente, entre la empresa y los delegados/as de prevención.
- Previamente a cualquier solicitud, por parte de la empresa, de bonificación de cuotas a la Seguridad Social, tanto por contingencias profesionales como comunes, se deberá de informar de este procedimiento al CSS, así como solicitar documentalmente informe a los delegados/as de prevención. Aun así la mutua garantizará la información y la participación de los delegados/as de prevención durante todo el procedimiento hasta su finalización.

Facultades de las mutuas para el control de las bajas y la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, en relación con la negociación colectiva de planes pactados en las empresas

La Ley 35/2010, en un nuevo paso hacia la privatización del sistema público de salud y fortalecimiento del papel, en este sentido, de las mutuas.

Favorece la reducción de cotizaciones empresariales por contingencias comunes, es decir, fondos públicos, decididas por la misma mutua y según planes de disminución de los costes de IT por contingencias comunes, sea por la vía de los objetivos que se marquen mediante regulación del tema, o mediante la reducción “significativa”, a partir de acuerdos con la RLT, mediante la mejora de las condiciones de trabajo, el control del absentismo no justificado y/o la flexibilidad para el cambio de puesto de trabajo de las personas afectadas por enfermedad común.

Tenemos que remarcar que, la norma señala con claridad cuales son los objetivos de cualquier plan de seguimiento del absentismo: intervenir sobre las causas que están provocando IT y hacer un seguimiento del absentismo no justificado, y que estos objetivos excluyen la pretensión de acortar el tiempo que cualquier persona trabajadora enferma y en situación de incapacidad temporal pueda requerir para el restablecimiento total de su salud y su reincorporación al trabajo.

El acortamiento de este periodo de recuperación de la salud, precisamente, es el objetivo fundamental que persiguen las mutuas para reducir los costes para las empresas.

Algunos criterios sindicales en relación con estos procesos de negociación:

- a) Con independencia que los planes concretos se hagan en el ámbito de la empresa, la negociación colectiva sectorial debe incorporar regulaciones y criterios que se desarrollen en el ámbito empresarial.
- b) Respecto de los planes por disminuir el absentismo y la flexibilidad para la adaptación a otro puesto de trabajo, nuestra lógica de negociación debe ser:
 - Aceptación empresarial explícita que el cómputo de absentismo se hace bajo los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, que giran alrededor de las ausencias imprevistas al trabajo, no al ejercicio de derechos personales o sindicales.

En la práctica significa hacer un seguimiento de las bajas por enfermedad común, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo que puedan incidir en su reducción y las ausencias injustificadas.

Es importante resaltar que el artículo. 52 del ET que se refiere al cómputo de las ausencias susceptibles de computar para el despido objetivo coinciden con los criterios de La OIT excepto la diferenciación entre la IT de una duración inferior o superior a 20 días, puesto que el ET sólo computa a efectos de absentismo las inferiores a 20 días.

Se elaborarán orientaciones concretas desde la Secretaría de Salud Laboral, para la realización del cómputo.

Para conseguir los objetivos es necesario que los planes de actuación prevean las medidas siguientes:

- 1) Mejorar las condiciones de trabajo y la salud a través de las actuaciones preventivas previstas en la LPRL.
- 2) Intervenir en la jornada y su distribución y los derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral y la familiar.
- 3) Intervenir en las incorporaciones después de un proceso de IT adaptando el trabajo a la persona, según el art. 15 de la LPRL, o facilitando el cambio de puesto de trabajo.

- 4) En relación con la flexibilidad para el cambio de puesto de trabajo de personas afectadas por enfermedad común, se establecerán procesos ágiles para el análisis conjunto entre la empresa y la RLT, de los supuestos concretos, con un enfoque que debe responder a criterios de prevención y análisis de las condiciones de trabajo, el respeto a los derechos profesionales de las personas afectadas, los derechos personales a un trato digno y a la igualdad de género.
- 5) En este mismo sentido, los planes deben de incorporar medidas concretas para establecer alternativas a la inadaptación sobrevenida a un puesto de trabajo, sobre la lógica del mantenimiento de la ocupación y los derechos de las personas. Por ejemplo, el plan debe de ampliar a estos supuestos, el tratamiento del supuesto anterior.
- 6) Establecer un plan de detección y declaración como patología profesional.
- 7) Hacer un seguimiento de las ausencias injustificadas.
 - La RLT recibirá información documental desagregada respecto de la evolución del absentismo, en dimensiones como el género, la edad, los puestos de trabajo, las tareas, o las secciones y los ámbitos de la actividad empresarial, donde se detectan. Este diagnóstico es necesariamente periódico.
 - Se analizarán los datos de absentismo en relación con las condiciones de trabajo concretas, incluyendo las prácticas y los sistemas de conciliación de la vida personal y la laboral, con el objeto de acordar las mejores medidas preventivas y las necesarias correcciones que formarán parte del plan de prevención de riesgos.
 - Los pluses o los incentivos relacionados con la no superación de un determinado volumen de absentismo, no inciden en las causas reales que lo producen: los riesgos derivados de la organización del trabajo. Incluso pueden enmascararlos y contribuir a su agravamiento.

Además, son discriminatorios con las personas objetivamente enfermas o la mujer expuesta a mayores dificultades de conciliación y a la problemática de la doble presencia. En los supuestos en que los límites se establecen para el conjunto de la plantilla, acaban suponiendo una mayor presión sobre las personas con más dificultades y exposición al riesgo.

Para saber más...

Como documentación adicional para ampliar las propuestas, tenéis a vuestra disposición las publicaciones siguientes:

- Guía sindical: Las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- Guía sindical: Problemas y soluciones sobre contingencias comunes y profesionales.
- Hoja informativa: La participación sindical cuando la empresa cambia de mutua.
- Hoja informativa: La gestión de las bajas comunes por las mutuas.
- Hoja informativa: La incapacidad temporal (IT).
- Presentación del Sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales (<http://conc.ccoo.cat/salutlaboral/docs/ressons/28abril/BONUS2804.pdf>).

Algunos convenios dónde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Alstom Transporte, S.A. (convenio núm. 0810851). Artículo 79.4
- Delphi System SL (convenio núm. 0812492). Artículo 64
- Port Aventura, S.A. (convenio núm. 4301425). Artículo 34.3
- General de la industria química (convenio núm. 9904235). Artículo 66.7.5.

La negociación colectiva sectorial y de empresa ha tratado el tema de la vigilancia de la salud y los chequeos, y la ha centrado en la consolidación del derecho a la revisión y la vigilancia periódica, y en términos de carácter genérico. Este tipo de vigilancia genérica de la salud se ha demostrado ineficiente como instrumento efectivo para la prevención de riesgos laborales y profesionales. Hace falta impulsar la negociación de nuevas regulaciones sobre vigilancia de la salud que conecten de manera específica y concreta con los riesgos reales de las distintas actividades profesionales.

- Los trabajadores y trabajadoras, previamente a la vigilancia de la salud, deben ser informados de los objetivos y el contenido de esta vigilancia; además, se les debe requerir consentimiento informado.
- La vigilancia de la salud se debe dirigir a los riesgos específicos y sus protocolos deben prever las orientaciones de las autoridades sanitarias.
- El comité de seguridad y salud y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, deben ser informados del resultado epidemiológico (colectivo), considerando (siempre que sea posible) criterios de secciones, categorías profesionales, sexo y edad, y preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.
- Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud, en relación con la aptitud del trabajador en la ejecución de las tareas correspondientes al puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como “no apto” para su trabajo habitual, se debe priorizar la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se debe valorar la posibilidad de cambio de puesto de trabajo y respetar las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.
- Los resultados de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención, por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o por otros servicios médicos de las empresas, no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, tal y como establece taxativamente la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Los gastos, de cualquier tipo, ocasionadas por la vigilancia de la salud no tienen que ir con cargo a los trabajadores/se. Se tiene que establecer por negociación colectiva si estos costes deben ser asumidos por las empresas, las mutuas, o los servicios médicos correspondientes.

Para saber más...

Como documentación adicional para ampliar las propuestas tenéis a vuestra disposición las publicaciones siguientes:

- Hoja informativa: La vigilancia de la salud: instrumento para la prevención.
- Hoja informativa: Derechos de los y de las pacientes en el ámbito laboral.
- Guía sindical de salud laboral. Vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

Algunos convenios dónde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Codorniu, SA (convenio núm. 7900645). Artículo 45.2.
- Cueros, repujados, marroquinería y similares (convenio núm. 7000115). Artículo 38
- Sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona (convenio núm. 0804295). Artículos 32 y 33
- III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de Mesa general de negociación de la Administración de la Generalitat de Catalunya (convenio núm. 7901680). Arte. 12.6.
- Hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria (convenio núm. 7900645). Artículo 70
- Masas congeladas para los años 2005-2007 (convenio núm. 7900965). Artículo 28
- General de la industria química (convenio núm. 9904235). Artículo 66.7.
- Sector de contact center (convenio. 9912145). Artículo 60.

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS Y ETT:

Uno de los cambios más relevantes que se han producido en la estructura empresarial ha sido la externalización de buena parte de la actividad propia de la empresa hacia otras empresas contratadas o subcontratadas. Estos cambios han fragmentado también las relaciones laborales: diferentes convenios, diferentes condiciones contractuales, etc.

Sin embargo, el impacto en las condiciones de trabajo ha sido especialmente intenso en los aspectos relacionados con la salud y la seguridad laboral, por varias razones: la externalización de actividades supone externalizar los riesgos y, a veces, incluso las actividades de mayor riesgo; sobre los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas recae una mayor presión productiva en detrimento de las condiciones de trabajo, y, finalmente, el incumplimiento de las responsabilidades empresariales preventivas es mucho mayor en las subcontratas y sus trabajadores reciben menos formación y están más desprotegidos.

La aprobación del RD 171/2004 y, sobre todo, su desarrollo en los sectores y empresas, es, sin duda, un instrumento para avanzar en la consecución de los objetivos de mejora de las condiciones de trabajo en las contratatas y subcontratas.

No hay ninguna duda de que, para conseguir la defensa y la promoción de la salud en el trabajo, es imprescindible actuar sobre las condiciones de trabajo y su organización, pero igual de importante es para la acción sindical avanzar para adecuar nuestra organización a las realidades del mundo del trabajo.

A través de la negociación colectiva de cualquier nivel y en materia de seguridad y salud, se puede modificar y superar el régimen legal existente, bien poniendo límites a la libertad empresarial de subcontratar, bien incrementando la responsabilidad de la empresa principal y también ampliando los derechos de los representantes de los trabajadores.

1. Es necesario establecer organismos estables de coordinación preventiva, no sólo entre las contratatas y subcontratas sino también con TRADES y autónomos. Es imprescindible garantizar la relación y la vinculación de estos organismos con el CSS de la empresa principal.
2. Es necesario regular en los convenios colectivos la integración en la evaluación de riesgos, planificación de la prevención y en el plan de prevención de todos los colectivos de personas que participan en una organización del trabajo determinada, incluso aquellas personas externas que se vinculan con una cierta habitualidad.

Contratas y subcontratas

- Establecimiento de criterios de contratación de empresas con prácticas preventivas eficaces y eficientes.
- Establecimiento de información previa a la contratación o subcontratación que las empresas deben facilitar al CSS o, en su caso, los delegados / as de Prevención. Como mínimo, esta información debe contener lo siguiente:
 1. Las actividades y trabajos a realizar.
 2. El número de trabajadores / as.
 3. La duración y la distribución horaria.
 4. Los riesgos evaluados y relacionados con su actividad.
 5. Las medidas preventivas adecuadas.
 6. La formación y la información recibidas por los trabajadores / as.
- Garantía de la existencia de recursos humanos y materiales de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales.

- Establecimiento de procedimientos de control y seguimiento de la contratación y la subcontratación.
- Realización de una memoria anual sobre las actividades de prevención.
- Dentro de los CSS o, en su caso, entre los delegados de prevención y la dirección de la empresa, se establecerán los siguientes temas en relación con la coordinación de actividades empresariales:
 1. Los sistemas de comunicación de situaciones de emergencia.
 2. Los sistemas de información a sus trabajadores / as.
 3. Los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales.
 4. Los sistemas de información al resto de empresarios para informarles sobre los riesgos propios.
 5. Los mecanismos y / o actuaciones previstas en caso de incumplimiento del procedimiento de coordinación.
- Garantizar, mediante acuerdos de todas las empresas y agentes sociales, la participación y la coordinación de los representantes de los trabajadores / as de las empresas concurrentes. Los delegados de prevención de la empresa y los representantes de las empresas subcontratistas tienen que poder participar en las reuniones del CSS en las que se haya previsto tratar temas de su interés, y, en todo caso, por iniciativa de cualquiera de las representaciones.

Empresas de trabajo temporal

Exclusión de la contratación de personas en misión de las ETT por razón de seguridad y salud

La negociación colectiva aplicable a las empresas usuarias privadas debe, antes del 31 de marzo de 2011, justificar y determinar qué puestos de trabajo permanecen prohibidos para la contratación de personas en misión de las ETT, en razón de la seguridad y salud. Esta obligación de la negociación colectiva afecta a todos los convenios colectivos, incluidos aquellos que están vigentes en este período.

Es una doble operación que se determina en la disposición adicional 2ª y consiste en:

- a) Establecer un conjunto de trabajos en los que no se podrán hacer contrataciones a través de ETT: exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas, exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción y manipulación de sustancias peligrosas, exposición a agentes biológicos y en su conjunto a riesgos derivados de nuevos progresos científicos y tecnológicos. La misma Ley 35/2010 establece las disposiciones legales de referencia. En este caso es necesario que las federaciones de CCOO identifiquen los convenios colectivos que encuadran actividades en las que puede haber estos puestos de trabajo.
- b) Establecer un conjunto de actividades sectoriales en las que la negociación colectiva o mediante acuerdo interprofesional debe establecer las limitaciones a la contratación de ETT.

Las federaciones de CCOO han de organizar esta negociación con la máxima capacidad de articulación entre los distintos ámbitos con el objeto de obtener los resultados más armoniosos, lógicos y compartidos.

Los sectores que se pueden identificar en una primera aproximación son:

- Construcción
- Minería a cielo abierto y de interior
- Industrias extractivas por sondeos de superficie

- Trabajos en plataformas marinas
- Fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los pirotécnicos
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Debe entenderse que la manipulación de materias peligrosas incluye el transporte y su almacenamiento.

En estos convenios colectivos se ha de razonar la exclusión en los siguientes términos:

- Referida a lugares de trabajo o trabajos concretos.
- Justificar los riesgos que suponen para la seguridad y la salud.
- Se elaborará un informe razonado que se registrará junto con el mismo convenio colectivo.

Se entiende, aunque no lo explicita la ley, que posteriormente al 1 de abril de 2011 se podrán incorporar nuevos supuestos razonados.

Respetando estas limitaciones se podrán realizar contratos de puesta a disposición de las ETT con ciertos requisitos:

- La ETT debe garantizar la organización de forma parcial o total de las actividades preventivas con recursos propios y tener constituido un comité de seguridad y salud del que formen parte no menos de 4 delegados de prevención.
- La persona trabajadora deberá acreditar documentalmente las aptitudes, competencias, calificaciones y formación específica.

La negociación colectiva debe reflejar estas condiciones y, al mismo tiempo, regular que la RLT, antes de que se proceda al inicio del contrato de puesta a disposición, debe recibir esta información documental. Al mismo tiempo se debe garantizar el derecho a la información sobre las incidencias existentes y la evolución de esta contratación.

- c) En el caso de las administraciones públicas, regulado en el adicional 4^a, se debe hacer una negociación en la mesa general de la función pública de Cataluña, antes del 31 de marzo de 2011, para establecer las limitaciones de forma razonada, partiendo del principio que quedan prohibidas las ETT en las funciones reservadas para el personal funcionario.

Para saber más...

Como documentación adicional para ampliar las propuestas, tenéis a vuestra disposición las siguientes publicaciones:

- Guía sindical. La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras de contratas y subcontratas.
- Guía sindical. Contratas y subcontratas. Criterios para la actuación sindical.

Algunos convenios donde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona (convenio núm. 0804295). Artículos 32 y 46.
- Alstom Transporte, SA (convenio núm. 0810851). Artículo 79.8.
- Ayuntamiento de Lleida, personal laboral (convenio núm. 2500021). Artículo 56.
- III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa general de negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña (7901680) Arte. 6.8 y 12.5.
- Sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña (convenio núm. 7902415). Artículo 16.
- General de la industria química (convenio núm. 9.904.235). Artículo 66.6.
- Acuerdo de la Mesa de seguridad y salud laboral en la construcción, en Catalunya.

Delegados y delegadas de prevención

La figura del delegado/a de prevención es un elemento fundamental para el derecho de participación y consulta y negativa motivada que la ley reconoce a los trabajadores y trabajadoras. Esa misma ley le atribuye competencias y prerrogativas que hacen que la actuación de los delegados de prevención sea plenamente autónoma, que no dependa del beneplácito empresarial. Sin embargo, es necesario que esta figura de representación sea extensiva a todas las empresas, fundamentalmente a las pequeñas y muy pequeñas, donde la existencia de delegados/as es muy escasa y, por tanto, es más alta la desprotección de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas, por eso hay que establecer la figura del delegado/a sectorial y /o territorial.

- Los delegados de prevención podrán ser elegidos por y entre la plantilla de la empresa. Los candidatos/as serán propuestos por la representación legal de los trabajadores/as.
- Los delegados de prevención, designados de la forma anteriormente mencionada, deben disponer de los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro representante de los trabajadores.
- Ampliación del crédito horario de los delegados de prevención con el objetivo de poder desarrollar sus funciones de una forma eficaz.
- Establecimiento de delegados territoriales de prevención para las pequeñas empresas y sectores precarios. Estos delegados deberán ser sostenidos por las comisiones sectoriales de seguridad y salud. Deben poder actuar en aquellas empresas y sectores donde no haya representación de los trabajadores. Asimismo, deben tener capacidad de intervención, junto con las secciones sindicales y representantes de los trabajadores, en las empresas donde los haya.
- Establecimiento de planes de formación (no técnica) a las empresas para los delegados / as de Prevención. En estos planes se establecerán los contenidos, la periodicidad y el tiempo de formación mínimos.
- La empresa facilitará copia a los delegados de prevención de cualquier documentación relativa a la salud laboral que sea solicitada por estos/as
- La formación en materia de seguridad y salud de los delegados y delegadas de prevención debe ser considerada como tiempo de trabajo efectivo, y por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- Establecimiento de la periodicidad y contenidos mínimos de la información que la empresa debe facilitar de forma periódica, sin necesidad de solicitud previa, a los delegados / as de Prevención.

Pra saber más...

Algunos convenios donde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona (convenio núm. 0804295). Artículo 32.
- Masas congeladas (convenio núm. 7900965). Artículo 38.
- General de la industria química (convenio núm. 9.904.235). Artículo 66.3.
- Pacto sobre derechos de participación de los empleados y empleadas públicos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña (convenio núm. 7902362). Arte. 7, 8, 9 y 16.
- Acuerdo de la Mesa de seguridad y salud laboral en la construcción en Cataluña.
- Codorniu, SA (convenio núm. 0800671). Artículo 45.

Comités de seguridad y salud

- En las empresas y centros de trabajo donde haya CSS deben establecerse criterios para que estos comités estén formados por miembros con la capacidad negociadora y de representatividad suficiente para que los acuerdos que se tomen tengan la eficacia necesaria.
- Establecimiento del carácter vinculante de los acuerdos tomados por el CSS y que los acuerdos adoptados en su seno deben tener la consideración de acuerdos de convenio colectivo, a fin de dar rango de norma a las prácticas pactadas.
- Los miembros natos del CSS no podrán desarrollar funciones de prevención en cualquiera de las modalidades de organización de la prevención previstas en el Reglamento de los servicios de prevención y en el RD 171/2004, de coordinación de actividades empresariales, debido a la necesidad de imparcialidad que requiere el desarrollo de estas funciones.
- Además de las funciones que legalmente se establezcan para el comité de seguridad y salud, se establecerá, mediante su reglamento de funcionamiento interno, que tenga capacidad de acordar y aprobar medidas en todos los temas relacionados con la salud de los trabajadores / as y las políticas preventivas de las empresas.
- El CSS podrá constituir grupos de trabajo, para abordar y / o trabajar problemas específicos en salud laboral y / o hacer el seguimiento, en todos aquellos casos en que así lo decida. El tiempo dedicado a las tareas del grupo de trabajo debe considerarse, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.
- El CSS debe definir los objetivos y las funciones de los grupos de trabajo, así como el nivel de decisión sobre las materias a tratar, la duración debe estar limitada en el tiempo y puede ser prorrogada la existencia por acuerdo del CSS y en virtud de la consecución de los objetivos marcados. Se presentarán por escrito informes de su actuación, con la periodicidad que establezca el CSS en el momento de su constitución.

Pra saber más...

Algunos convenios donde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona (convenio núm. 0804295). Artículo 32.
- General de la industria química (convenio núm. 9.904.235). Artículo 66.4.
- Acuerdo de la Mesa de Seguridad y Salud Laboral en la Construcción, en Cataluña.
- Pacto sobre derechos de participación de los empleados y empleadas públicos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña (convenio núm. 7902362). Art. 13 y 16.
- Codorniu, SA (convenio núm. 0800671). Artículo 45.
- Transitorios y aduanas (convenio núm. 0816425). Art. 53.

Participación de los trabajadores y las trabajadoras

La participación directa de los trabajadores y trabajadoras es una condición imprescindible en la prevención de riesgos laborales. La implicación activa de los trabajadores y trabajadoras es básica para una prevención eficaz, ya que son los protagonistas directos de los cambios, los cuales deben ser aceptados, entendidos y realizados de forma eficiente si son fruto de la coparticipación en su diseño. Por lo tanto:

- Cuando el CSS lo crea necesario, debe garantizar la posibilidad de participar, de forma voluntaria (y anónima, cuando sea necesario), a la totalidad de la plantilla asignada a la uni-

dad objeto de evaluación, tanto en la identificación de los riesgos y en la discusión de resultados como en la determinación del origen de las exposiciones y en la selección y puesta en marcha de las medidas preventivas.

- El CSS debe priorizar las metodologías preventivas que planteen mecanismos de participación de la plantilla válidos y fiables en la obtención de datos, en la determinación del origen de las exposiciones, así como en la propuesta y la priorización de las medidas preventivas.
- Cuando el CSS lo considere oportuno, usará el procedimiento de los círculos de prevención para desarrollar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la discusión del origen de una exposición, en la propuesta y la concreción de las medidas preventivas y en el seguimiento de su implementación.
- El CSS debe establecer las normas de funcionamiento, objetivos, duración y componentes de los círculos de prevención.
- En caso de desacuerdos entre las partes, ambas se someterán expresamente a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. Asimismo, en los casos en que se produzca la mediación mencionada, y se solicite informe a la Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral del TLC, las conclusiones de este último deben ser expresamente aceptadas por ambas partes como vinculantes.

Pra saber más...

Algunos convenios donde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona (convenio núm. 0804295). Artículo 32.
- Masas congeladas (convenio núm. 7900965). Artículo 38.
- General de la industria química (convenio núm. 9.904.235). Artículo 66.
- Codorniu, SA (convenio núm. 7900645). Artículo 45.

Comisiones específicas de seguridad y salud

La constitución, mediante la negociación colectiva, de comisiones sectoriales de seguridad y salud debe ser un instrumento para el desarrollo de políticas y acciones preventivas eficaces y eficientes respecto a las necesidades y características objetivas de cada uno de los diversos sectores productivos. Deben estar destinadas fundamentalmente a definir prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos:

- Se ha de promover y extender la figura de los Agentes sectoriales y / o territoriales, para realizar visitas a las empresas donde las plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores y de acuerdo con el establecido en el objetivo operativo 3 ° de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las comisiones sectoriales de salud laboral, o en su defecto de ellas aquel órgano constituido específicamente para desarrollar estos objetivos, deben asumir la competencia de su desarrollo, así como diseñar programas y criterios de actuación de estos agentes.
- Realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y la gestión preventivas en el ámbito sectorial.
- Elaboración de propuestas y medidas que provoquen la reducción de los accidentes, la detección de enfermedades profesionales o riesgos para la salud, en un sentido amplio, y la incorporación de los riesgos emergentes, como son los riesgos psicosociales y su relación con la organización del trabajo.
- Elaboración de propuestas de actuación para incidir sobre los déficits y problemas detectados. Elaboración de planes, tanto generales como de choque, en el sector o los subsectores en los que se prevea la eliminación o reducción de los riesgos para la salud identificados, así como los colectivos específicos más afectados o desprotegidos (autónomos, mujeres, jóvenes, minusválidos, inmigrantes, etc.).

- Elaboración de planes de actuación sobre las empresas de alta accidentalidad del sector.
- Elaboración de planes de formación específica para trabajadores y trabajadoras de los sectores.
- Elaboración y difusión de criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación y prevención de la salud reproductiva.
- Mediación en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de cualquiera de las partes.
- Deben ser los organismos de consulta sectorial para empresarios y trabajadores, sobre todas las materias relacionadas con salud y condiciones de trabajo.
- Deben actuar como organismo de apoyo al Tribunal Laboral de Cataluña en materias de salud y trabajo.
- Sostenimiento y complementación de las comisiones paritarias de los convenios en las materias relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.
- Elaboración de propuestas, desarrollo y gestión de la solicitud de ayudas económicas al Gobierno de la Generalitat para llevar a cabo planes de actuación.
- En el marco de los convenios sectoriales, las partes han de poder dotar de asesores y asesoras a fin de que puedan llevar a cabo las funciones señaladas anteriormente.
- Podrán nombrarse delegados de prevención sectoriales y / o territoriales y la constitución de equipos técnicos especializados por sectores para la ejecución y desarrollo de las tareas anteriores de promoción, elaboración y asesoramiento de las actividades preventivas.
- Representación del sector ante los organismos y entidades relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos, para buscar ayudas y apoyos en acciones concretas y proyectos para el sector en todas las materias que sean competencia de la comisión.

Pra saber más...

Algunos convenios donde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (convenio núm. 0852545). Pacto complementario 6 °.
- Hospitales de la XHUP y de los centros de atención primaria concertados (convenio núm. 7900645). Artículo 70.24.
- Pacto sobre derechos de participación de los empleados y empleadas públicos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña (convenio núm. 7902362). Arte. 14 y 15.
- Agropecuario de Cataluña (convenio núm. 7.901.175). Artículos 8.7 y 60.
- Contratos ferroviarias (convenio núm. 9901385). Artículo 55.
- General de la industria química (convenio núm. 9.904.235). Artículo 66.11.
- Sector de contact center (convenio núm. 9912145). Artículos 58 y 59.

Pluses de penosidad, peligrosidad y / o toxicidad

Aunque sigue siendo una práctica habitual la monetarización de los riesgos para la salud a través de la concesión de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad. La existencia de estos pluses salariales es absolutamente contraproducente desde el punto de vista preventivo, pero, además, son contrarios tanto a lo dispuesto en la LPRL como en el RD 1561/1995 sobre jornadas especia-

les de trabajo, en que se establece la reducción o limitación de los ratos de exposición en caso de que los riesgos no hayan sido eliminados completamente. Además, la compensación económica del riesgo, frente al principio preventivo del riesgo, constituye una expresión clara de las políticas de negociación a las personas de participación en el control de sus condiciones de trabajo y efectos.

1. Establecimiento de planes de prevención, con la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, para eliminar o minimizar al máximo los riesgos relacionados con los pluses de penosidad, peligrosidad y / o toxicidad.
2. Establecimiento de planes, con la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, para analizar y, en su caso, reorientar los pluses de penosidad, peligrosidad y / o toxicidad.
3. Transformación de los actuales pluses compensatorios mediante fórmulas diversas que concluyan en su consolidación como conceptos salariales vinculados a formación profesional específica, a calificaciones, a otros elementos salariales, ayudas sociales o pensiones complementarias.
4. No se debe generar ningún nuevo concepto económico retributivo como compensación a los riesgos laborales.
5. Todo trabajo que sea declarado penoso, tóxico o peligroso debe tener un carácter excepcional y provisional. Los representantes de los trabajadores / as, junto con la dirección empresarial o el CSS, fijarán, en todos los casos, un plazo concreto para la desaparición de este carácter, sin que ello implique perjuicio para la situación laboral y económica del trabajador / a.
6. La situación mencionada anteriormente debe conllevar necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Pra saber más...

Algunos convenios donde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Hospital Clínico y Provincial de Barcelona (código de convenio núm. 0802272). Artículo 42.
- Elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua de la provincia de Girona (código de convenio núm. 1700225). Artículo 25.
- Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona (código de convenio núm. 1700305). Artículo 37.
- Personal laboral de la Generalidad de Cataluña (código de convenio núm. 7900692). Artículo 35.1.
- Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona (código de convenio núm. 4300405). Artículo 55.
- General de la industria química (convenio núm. 9.904.235). Artículo 40.

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS SOBRE LA REPRODUCCIÓN

Los artículos 25.2 y 26 de la Ley de prevención y la Ley de conciliación de la vida familiar y la laboral abordan las medidas de prevención de la salud reproductiva. Para concretar esta normativa e incidir con más fuerza en este tema, se recomienda que:

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención (incluida la información y la formación a los trabajadores y trabajadoras) deben prever los riesgos que puedan afectar a la reproducción. Hay que hacer explícito que en todas las evaluaciones de riesgos y planes de prevención hay que tener en consideración la dimensión de género.

2. Las políticas de prevención deben evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia a los riesgos considerados en los anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE, y deben hacer una mención especial de la exposición a sustancias químicas mutágenas, teratógenas y cancerígenas, así como aquellas sustancias que producen alteraciones endocrinas y radiaciones ionizantes, aplicando la filosofía del principio de precaución.
3. Los comités de seguridad y salud, y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, junto con la empresa, deben establecer procedimientos de actuación para garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural o materna. Los contenidos mínimos de estos procedimientos deben prever lo siguiente:
 1. Identificación de los puestos de trabajo que pueden provocar riesgos para el embarazo.
 2. Establecimiento de las posibles medidas preventivas.
 3. Establecimiento de los puestos de trabajo que no presentan riesgo para la salud de las trabajadoras que pudieran estar embarazadas.
 4. Si el riesgo no ha sido eliminado, es necesario adaptar el puesto de trabajo o la organización del trabajo (turnos, tiempo, ritmos, etc.).
 5. Si, aún, intentando adaptar el puesto de trabajo, el riesgo sigue existiendo, es necesario cambiar la trabajadora de puesto de trabajo.
 6. Si no se puede cambiar de puesto de trabajo, se aplicará la normativa de contingencia de riesgo durante el embarazo (Ley de conciliación de la vida familiar y la laboral 39/1999, de 5 de noviembre, BOE, 6 de noviembre de 1999).

Pra saber más...

Como documentación adicional para ampliar las propuestas tenéis a vuestra disposición las siguientes publicaciones:

- Guía sindical para la prevención de riesgos en la reproducción, el embarazo y la lactancia
- Prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Diciembre de 2009.

Algunos convenios donde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Gallina Blanca, SA. (Código de convenio núm. 9002321). Artículo 62.f.
- Limpieza de edificios y locales de Cataluña (código de convenio núm. 7902415). Artículo 18.
- General de la industria química (convenio núm. 9.904.235). Artículo 66.9.

ACCIDENTES LABORALES DE TRÁFICO

Sabemos que un número importante de los accidentes de trabajo, tanto dentro de la jornada como in itinere, están relacionados con los accidentes de tráfico, y aumenta la dimensión cuando analizamos los accidentes graves y mortales. Estos tipos de accidentes afectan al conjunto de sectores, y, por lo que hoy sabemos, tienen una dimensión relacionada con el tráfico y otra dimensión relacionada con las condiciones de trabajo y de los vehículos. Con el objetivo de incidir, desde las políticas de relaciones laborales, en este tipo de accidentes, creemos conveniente potenciar que:

- La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, en su caso en función de la actividad desarrollada, deben prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral.
- Los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada se deben investigar teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y, en su caso, las condiciones de los vehículos de empresa, para identificar las condiciones que provocan dichos accidentes y establecer medidas de intervención.

- Se estudiarán las características de los accidentes de trabajo in itinere con el objetivo de definir medidas para actuar sobre las causas, como la potenciación del transporte colectivo, las mejoras del transporte público, las mejoras de las infraestructuras viarias, etc.
- Las empresas deben mejorar los sistemas logísticos, y adaptarlos para evitar excesos de jornada y de distancias que se deben recorrer, en el caso de los trabajadores que tengan que conducir durante la jornada laboral.
- Establecimiento de medidas de mejora progresiva de las flotas de vehículos, y priorización de renovación de los vehículos para que mejoren los aspectos ergonómicos y apaciguar, así, malas posturas, esfuerzos musculoesqueléticos, vibraciones, ruido, etc.
- Establecimiento de acuerdos, en el seno del CSS o, en caso de que no haya, entre delegados de prevención y empresa, de protocolos de actuación específica de los riesgos de la conducción de vehículos.
- Implantación de acciones de información y formación eficaces dirigidas a todos los trabajadores que tengan que circular con vehículos por las vías públicas. La formación debe ser realizada en el lugar de trabajo.
- Incentivación de la movilidad de los trabajadores en sus desplazamientos de casa al trabajo y al revés, financiando los gastos ocasionados por los desplazamientos mencionados. Los medios de transporte a utilizar deben priorizar en el orden siguiente:
 1. Transporte público.
 2. Transporte colectivo de empresas.
 3. Transporte privado compartido.
- Las empresas y los representantes de los trabajadores deben establecer, en la medida que sea posible, los turnos y horarios a fin de reducir la coincidencia horaria de entrada al lugar de trabajo.

Pra saber más...

Algunos convenios donde se pueden encontrar cláusulas de ejemplo:

- Gallina Blanca, SA (código de convenio núm. 9002321). Artículo 38.
- Minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (código de convenio núm. 9903685). Artículo 9.D.

POR SI QUERÉIS SABER MÁS ...

Dónde encontrar los convenios:

- ▶ Generalitat de Catalunya. Departamento de Trabajo. <http://www20.gencat.cat/portal/site/treball/>
- ▶ CC.OO. de Cataluña. Ceras. http://www.ccoo.cat/aspnet/convenis_collectius.aspx

Herramientas sindicales:

Todas las guías, hojas informativas y otros instrumentos sindicales que pueden ayudar a elaborar propuestas se pueden encontrar en:

- ▶ Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Catalunya. <http://conc.ccoo.cat/salutlaboral>
- ▶ ISTAS. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. <http://www.istas.ccoo.es>

Con la financiación de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



www.ccoo.cat