



www.ccoo.cat

ACCIÓ SINDICAL EN SALUT LABORAL: IDEES I PROPOSTES PER A LA INTERVENCIÓ EN L'EMPRESA

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA i SALUT LABORAL



Desembre de 2010

INTRODUCCIÓ

Del balanç de la negociació col·lectiva, considerant les qüestions de salut laboral, es desprèn una escassa satisfacció pels resultats, lògicament no sense excepcions. D'aquí, la necessitat que els convenis del 2011 facin realitat una discontinuïtat important. La salut laboral ha d'adquirir una centralitat important en els pròxims convenis.

Hem de fer front a qualsevol temptació empresarial de retallar o desviar les necessàries inversions en prevenció de riscos laborals amb la falsa excusa de la crisi, o de menysvalorar els temes de salut en la mateixa negociació dels convenis col·lectius.

Avançar en la qualitat de la prevenció és una estratègia associada a la construcció d'un nou model productiu i, per tant, al desenvolupament d'una millor posició competitiva de les nostres empreses.

L'assemblea anual de salut laboral, aquest any celebrada el 8 d'abril, ha de significar una discontinuïtat en la nostra estratègia de negociació col·lectiva en matèria de salut. Una discontinuïtat que hem fet possible a partir d'acumular experiències positives, que ara hem d'estendre a la negociació col·lectiva de 2011, i que respon als criteris següents:

1. Transversalitat de la salut respecte del conjunt de condicions de treball, drets i procediments de participació i intervenció sindical regulats en el conveni col·lectiu.

Això significa que la lògica comercial del conveni col·lectiu, i de l'elaboració de les nostres propostes, ha d'abandonar tota fórmula de departaments estancs. Cal integrar la salut laboral en cada matèria de negociació. Cal mesurar l'impacte en termes de salut de les nostres propostes, la seva negociació i els acords. Lògicament amb l'objectiu de millora de salut.

2. El valor del conveni col·lectiu en relació amb la salut laboral, amb l'objectiu de traslladar al conveni col·lectiu els millors acords i pràctiques en matèria de salut laboral, els millors acords dels comitès de seguretat i salut. Així, el que són bones experiències puntuals es converteixen en regulacions estables, capaces, també, d'estendre's a altres empreses des dels convenis sectorials.
3. Millora general dels procediments de participació sindical del conveni col·lectiu. Els mecanismes de participació en matèria de prevenció de riscos han de contagiar el conjunt dels mecanismes de participació sindical, ja que la seva naturalesa és "proactiva". Es tracta de participar i negociar, mesurar l'impacte en matèria de salut de totes les iniciatives empresarials abans d'esdevenir decisions fermes.
4. Concepció dinàmica de la prevenció de riscos laborals, el conveni col·lectiu ha de regular la permanent actualització de l'avaluació de riscos i del pla de prevenció, en tot moment de canvi en l'organització del treball, en la vida de l'empresa, en les noves activitats, en la introducció de noves tecnologies i procediments de treball, noves matèries primeres, noves organitzacions horàries, canvi de localització de l'empresa, o nous centres de treball.
5. La participació de les persones com a garantia per conèixer els problemes reals, per fer-ho des de la diversitat de les persones, per mesurar com afecten les decisions sobre les condicions de treball en termes de salut. Aquesta participació és imprescindible en l'elaboració de les nostres propostes i aquella diversitat ha de tenir presència en les nostres comissions negociadores.

Els acords en relació amb l'Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2007-2012 assenyalen un escenari més favorable per al desenvolupament de les nostres línies d'acció sindical més importants.

(Text extret del document "Objectius de la Negociació Col·lectiva 2011" de la Secretaria de Negociació Col·lectiva de la CONC)

Observacions al text:

A continuació us presentem una sèrie de critèris i objectius en matèria de salut laboral per a la negociació col·lectiva. Encara així és només una base per adaptar-la a la realitat del vostre sector i/o la vostra empresa. També està pensada per ser la guia de la discussió entre els delegats i delegades de prevenció, les seccions sindicals o federacions sindicals, per obtenir el document de proposta davant dels empresaris. Per tant, abans de presentar-la cal que l'adapteu i la discutiu.

Guia de treball

En el text trobareu aquestes marques:

Per a saber-ne més...

Aquesta marca indica de quines eines i fonts d'informació addicional disposeu per poder desenvolupar les vostres propostes.

Recordeu que, per a aquesta discussió, podeu comptar amb el suport de la persona responsable de salut laboral de la federació o del territori, que us ajudin a acabar de posar fil a l'agulla.

A continuació, fem menció dels eixos principals relacionats amb la salut i la prevenció que s'haurien de considerar dins els convenis col·lectius:

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I SALUT (PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS)

La nostra experiència ens evidencia que l'organització del treball determina l'exposició a certs riscos específics. Ens referim a riscos tan freqüents com un ritme de treball massa ràpid, la inseguretat, la falta de suport en el treball o la monotonia... Tot això implica una exposició nociva als riscos psicosocials. Bona part de les malalties cardiovasculars derivades del treball, que són una de les principals causes de mortalitat laboral, es produeixen per una mala organització del treball, que és la responsable dels riscos psicosocials.

Algunes de les carències més significatives de les polítiques de prevenció empresarials són les actuacions preventives, quasi inexistentes en relació amb els esmentats riscos psicosocials vinculats a l'organització del treball. La investigació científica ha aportat fins avui una àmplia evidència de l'efecte sobre la salut i el benestar de treballadores i treballadors de l'exposició nociva a aquests riscos. Els estudis identifiquen quatre grans grups de riscos psicosocials en el treball: l'excés d'exigències psicològiques del treball i la doble presència; la falta d'influència i de possibilitats de desenvolupament; la falta de suport de companys i superiors i de qualitat del lideratge, i les escasses compensacions. Els trastorns de la salut associats poden ser a curt termini (estrès), i a llarg termini, en afectar el sistema cardiovascular, el respiratori, el gastrointestinal, l'immunitari, l'endocrinològic i el muscular, a més de la salut mental (ansietat, depressió). En compliment de la LPRL, els riscos psicosocials han de ser objecte d'intervenció preventiva i, com els altres riscos, han de ser evitats, avaluats i combatuts en origen (art. 14 i 15 de la LPRL). És coneguda per tothom l'adaptació a l'Estat espanyol, liderada per l'ISTAS, del mètode d'avaluació de riscos psicosocials CoPsoQ (istas 21, Psqcat21), que està considerat com el millor mètode existent per a l'avaluació dels riscos esmentats, fins al punt que la Generalitat de Catalunya ha decidit que sigui el mètode que cal recomanar d'usar.

A través dels convenis col·lectius hem d'establir, com a mínim, els continguts següents:

1. Garantir l'obligació d'avaluar els riscos psicosocials i de combatre'ls en origen, canviant les condicions relatives a l'organització del treball (4.7.d).
2. Garantir que el mètode d'avaluació preveu la identificació i la valoració dels factors de risc psicosocials científicament reconeguts.
3. Establir per a l'avaluació de riscos psicosocials l'ús del CoPsoQ (istas 21, Psqcat21), atès que aconsegueix sobradament els requeriments legals, científics-tècnics i de participació activa dels treballadors i els seus representants.
4. En el moment d'aplicar-se, s'ha de garantir el compliment de les condicions establertes en la llicència d'ús (finalitat preventiva, participació activa dels delegats/ades de prevenció i dels treballadors/es en tot el procés d'intervenció preventiva, no modificació, anonimat i confidencialitat), en la forma instituïda en el manual del mètode.
5. Si no és possible introduir l'ús del mètode CoPsoQ (istas 21, Psqcat21), cal desenvolupar els drets de participació, consulta i negativa motivada dels delegats i delegades de prevenció en tot el procés d'avaluació de riscos psicosocials i planificació de l'acció preventiva. Incorporar el procés d'intervenció participatiu del mètode CoPsoQ (istas 21, Psqcat21). Desenvolupar la participació directa dels treballadors en l'avaluació de riscos psicosocials (vegeu apartat de drets i garanties de participació): és una necessitat metodològica específica d'aquests riscos a més d'un requeriment legal i operatiu.

- 6 Introduir l'exigència de prevenció de riscos psicosocials en les clàusules relatives a la definició d'organització del treball i als canvis de condicions de treball (modificació en l'ordenació de la jornada, nous mètodes de treball, noves tecnologies, etc.).
7. Reduir o eliminar els riscos derivats de l'organització del treball, plantejant en conveni propostes saludables: una quantitat i una ordenació de la jornada compatible, una classificació professional i una estructura salarial justa, mètodes de treball participatius i enriquidors, unes condicions d'ocupació i de treball estable i uns ritmes i plantilles raonables.
8. S'han de prioritzar les mesures preventives que eliminen el risc des de l'origen, canviant les característiques de l'organització del treball i que redueixen les desigualtats, amb impacte positiu o indiferent per a l'ocupació. S'han d'evitar propostes que millorin la situació d'exposició a un risc, i que generin o agreugin l'exposició a un altre risc.

Per a saber-ne més...

Com a documentació addicional per ampliar les propostes teniu a la vostra disposició les publicacions següents:

- Organització del treball, salut i riscos psicosocials. Guia del delegat i delegada de prevenció.
- Experiències sindicals d'intervenció en riscos psicosocials.

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Masses congelades per als anys 2005-2007 (conveni núm. 7900965). Article 39 i capítol 13.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Articles 7, 8.8, 9.4, 10, 42, 45 bis, 66.1.6 i 66.9.
- Sector de Contact Center (conveni núm. 9912145). Article 61.
- Codorniu, SA (conveni núm. 7900645). Article 45.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

S'observa que els convenis col·lectius rarament tenen en compte la perspectiva de gènere en el tractament de les qüestions relatives a les condicions de treball i salut, i es limiten a la regulació de la situació de les dones embarassades o en període de lactància. Per abordar la perspectiva de gènere, cal tenir en compte la divisió sexual del treball i la segregació horitzontal d'homes i dones, que provoquen desigualtats socials i diferent exposició de dones i homes als riscos laborals, i també les pràctiques dominants i habituals de la prevenció que actuen principalment sobre els riscos de seguretat i els accidents de treball que no visualitzen les condicions de treball i salut de les dones. Davant d'aquestes consideracions resulta oportú fer les recomanacions següents.

En primer lloc i de manera general, cal dir que fóra bo que la negociació col·lectiva tractés tots i cadascun dels diferents àmbits de les condicions de treball i de salut tenint en compte la perspectiva de gènere, en particular, ateses les desigualtats i les diferències entre homes i dones pel que fa a l'exposició als riscos laborals; i en la pràctica significa implementar polítiques i pràctiques de prevenció sensibles al gènere, és a dir, considerar les diferències de sexe i les desigualtats de gènere en l'anàlisi de les condicions de treball, dels riscos i de la salut i que les pràctiques de prevenció donin resposta a aquestes diferències i desigualtats.

Tanmateix fóra bo que la negociació col·lectiva considerés criteris generals per aconseguir que les pràctiques de prevenció fossin sensibles al gènere incorporant aspectes concrets com:

- Per la visualització de les condicions de treball i salut de les dones s'utilitzaran instruments que siguin sensibles a les diferències de sexe i desigualtats de gènere, i el conjunt de les dades i les anàlisis es presentaran segregats per sexe.
- La pràctica de la prevenció considerarà el conjunt dels llocs de treball, i es garantirà que en la prioritització de les actuacions no quedin excloses les ocupacions feminitzades.
- La pràctica de la prevenció considerarà, en l'avaluació i la prevenció de riscos laborals, el conjunt dels riscos: de seguretat, d'higiene, d'ergonomia i psicosocials.
- La pràctica de la prevenció detectarà el conjunt de danys de la salut (accidents de treball, malalties professionals i malalties relacionades amb el treball) i posar-los en relació amb les condicions de treball, per prevenir.
- La participació de les dones (recuperar la seva percepció i la seva experiència) és imprescindible per a la prevenció. La participació dels col·lectius desiguals requereix pràctiques específiques per aconseguir una participació efectiva.
- Tanmateix, els convenis col·lectius haurien de recollir la recomanació de mantenir la proporcionalitat de les dones en els òrgans de representació especialitzats en matèria de seguretat i salut laboral, d'acord amb la seva presència a l'empresa.

GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ

Des de CCOO insistim des de fa temps en el compliment de les normes legals, i pressionem perquè cada vegada siguin més les empreses que les compleixin. Però hem observat també que, paral·lelament a l'incompliment de les normes, hi ha un segon problema, no menys greu: el compliment aparent, que solament es fan papers. És necessari que les empreses actuïn amb un sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals de qualitat, integrat en el conjunt de la gestió de l'empresa. A través dels convenis col·lectius de sector i d'empresa podem establir criteris més concrets de com aconseguir una actuació preventiva més adequada a les necessitats objectives dels sectors i empreses esmentats.

Hem d'establir dins dels convenis col·lectius un capítol dedicat a la prevenció de riscos laborals, en el qual es prevegin, com a mínim, criteris d'actuació sobre el següent:

Planificació de la prevenció i l'avaluació de riscos

- S'han d'elaborar a les empreses programes de substitució/eliminació de substàncies altament preocupants (cancerígenes, mutàgenes, tòxiques per a la reproducció...) amb l'objectiu d'introduir progressivament altres substàncies o procediments que impliquin un menor risc per la salut i/o la seguretat dels treballadors/es, i el compliment de la normativa REACH.
- S'han de prioritzar les mesures preventives que eliminen el risc des de l'origen, canviar les característiques de l'organització del treball i que redueixen les desigualtats, amb impacte positiu o indiferent per a l'ocupació. Cal evitar propostes que millorin la situació d'exposició a un risc, i que generin o agreugin l'exposició a un altre risc.

- Els nous processos tecnològics han de ser objecte d'avaluació de riscos, amb l'adopció de les corresponents mesures de prevenció i de vigilància de la salut, sempre amb el principi de "precaució" quan se'n desconeguin científicament els efectes sobre la salut. El CSS, o en el seu defecte els delegats/ades de prevenció han de ser permanentment informats de la seva introducció i de l'estat d'investigació al voltant dels seus impactes en la salut.
- Davant d'una modificació substancial de condicions de treball i/o després de la negociació i la resolució d'un ERO s'ha de produir una revisió de l'avaluació de riscos, ja que es modifica l'organització del treball i es generen nous riscos que han de ser avaluats, especialment els riscos de caràcter psicosocial.
- Els mètodes d'avaluació de riscos a utilitzar han de ser adequats en funció dels riscos existents i han de complir els requeriments legals, han de tenir una metodologia que sigui vàlida i fiable i que complexin els requisits tecnicocientífics i de participació activa dels i les treballadores i els seus representants.
- El procediment i els diversos mètodes de realització de les avaluacions de riscos han de ser acordats pel CSS.
- Una vegada obtinguts els resultats de les diferents avaluacions de risc, la planificació de l'activitat preventiva ha de ser discutida i acordada pel CSS.

Pla de prevenció:

El pla de prevenció és el motor d'arrencada de l'activitat preventiva a les empreses. Implica marcar objectius, establir què es farà, qui ho farà, els procediments més adequats per fer-ho...; en definitiva, orientar o reorientar les polítiques preventives en dos sentits fonamentals: la integració de la prevenció en el conjunt de l'empresa i l'establiment de les vies de participació que assegurin la presència dels delegats/ades de prevenció de forma activa, constant i inqüestionable. Mitjançant la negociació col·lectiva podem establir el continguts mínims d'aquest pla de prevenció:

- El CSS o, en absència seva, els delegats/ades de prevenció, junt amb l'empresa, han d'establir els objectius i continguts mínims del pla de prevenció, que tenen una atenció especial en els aspectes següents:
 - Estructura organitzativa: modalitat preventiva, assignació de responsabilitats i funcions a tota la cadena de comandaments dels diferents nivells. Cal formar els equips i fer la designació dels responsables en matèria d'emergència, evacuació i primers auxilis.
 - Pla de formació integrat, per a tots els nivells de l'empresa, de manera que es capacitin per al desenvolupament de les funcions preventives assignades, des de la direcció fins als treballadors.
 - Estandardització de processos i mètodes de treball, especialment aquells que comportin un major risc o concentrin un alt índex de danys en la salut, que especifiquen amb precisió les pautes, els mitjans, les persones implicades i les condicions concretes en què s'han de realitzar.
 - Recursos econòmics, tècnics i materials destinats específicament a la prevenció.
 - Actuacions immediates per a l'eliminació de riscos identificats clarament.
 - Tota avaluació de riscos i tot pla de prevenció ha de tenir en consideració la dimensió de gènere.

Serveis de prevenció

Els serveis de prevenció, com a modalitat de prevenció majoritària a les empreses, cal que tinguin un bon funcionament, i han de destinar els recursos, la capacitat, la imparcialitat i la independència per poder desenvolupar les seves funcions preventives. Per això, cal establir criteris d'elecció, seguiment i avaluació del seu funcionament:

- L'elecció de la modalitat d'organització de la prevenció que s'adopti i/o la seva modificació s'han de realitzar en el si del CSS i, en absència seva, mitjançant acords entre els delegats/ades de prevenció i l'empresa.
- L'aprovació de qualsevol concertació, revocació o suspensió amb qualsevol entitat acreditada com a servei de prevenció aliè, per a la realització de qualssevol activitats en matèria de prevenció, s'ha de realitzar en el si del CSS i, en absència seva, mitjançant acords entre els delegats/ades de prevenció i l'empresa.
- S'han d'establir procediments d'accés directe dels representants dels treballadors als tècnics o tècniques del servei de prevenció de la mútua.
- El servei de prevenció ha d'elaborar anualment una memòria i un programa d'activitats, els quals han de ser debatuts en el si del CSS.

Recursos preventius

- Depenent de la grandària de l'empresa, s'ha d'establir el nomenament d'una o més persones de la plantilla amb els suficients coneixements, qualificació i experiència sobre l'aplicació correcta dels mètodes de treball, fonamentalment d'aquells que es considerin perillosos o amb riscos especials.
- Els treballadors/es assignats/ades als recursos preventius han de disposar de la formació preventiva corresponent, que, com a mínim, ha de ser de nivell bàsic, excepte en cas que l'empresa desenvolupi algunes de les activitats incloses en l'Annex I del RD 39/1997, en què ha de ser de nivell intermedi.

Per a saber-ne més...

Com a documentació addicional per ampliar les propostes, teniu a la vostra disposició les publicacions següents:

- Full informatiu: Equips de treball i màquines: mirada des de la prevenció. Desembre de 2009.
- Full informatiu: Actuar enfront del risc químic: la substitució com a acció preventiva.
- Manual per a la identificació i l'avaluació de riscos laborals de la Generalitat de Catalunya.

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Masses congelades (conveni núm. 7900965). Article 39.
- Cuir, repussats, marroquineria i similars (conveni núm. 7000115). Articles 33.1 i 33.2.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Articles 66.2 i 66.5.
- III 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 (conveni núm. 7901680). Art. 12.
- Hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària (conveni núm. 7000645). Article 70.

La necessitat de “modernització” del paper de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social porta implícit l'anacronisme denunciat des de fa temps pel nostre sindicat. Es fa necessària una nova legitimitat social de les mútues com a part integrant del sistema públic de Seguretat Social per distintes raons: s'ha diluït i superat el seu origen assegurador privat de riscos empresarials; la gestió empresarial de recursos públics (les cotitzacions socials ho són) és injusta i indefensible, i l'eficàcia en la gestió passa per l'atenció de les necessitats de la població treballadora.

El plantejament sindical implica una major participació en els òrgans de direcció de les mútues i l'elecció conjunta de la mútua en el si de les empreses, és a dir, la codecisió, així com la devolució de competències en matèria de contingències comunes a l'INSS.

D'aquí ve la necessitat de potenciar el paper de la negociació col·lectiva tant per assolir la codecisió com per bloquejar el traspàs de la gestió de l'ITCC de l'INSS a la mútua, mentre no disposem d'un “paraigua normatiu” que incorpori les nostres reivindicacions.

- Garantir que, prèviament al fet que l'empresa s'afiliï a una mútua o li sol·liciti la gestió de la ITCC, l'empresa informi els representants dels treballadors i que aquests puguin emetre l'informe previ preceptiu, que ha d'acompanyar obligatòriament la sol·licitud d'afiliació o de gestió de la ITCC.
- L'afiliació a la MATMPSS s'ha d'establir mitjançant acord al Comitè de Seguretat i Salut, un cop presentada la proposta documentada per part de cada una de les mútues que opten a la contractació. A les empreses on no hi hagi CSS, l'acord s'ha d'establir entre els representants dels treballadors i la direcció de l'empresa.
- En el si del Comitè de Seguretat i Salut s'ha d'efectuar el seguiment de l'activitat de la mútua elegida, a fi d'assolir una millora contínua de les prestacions que aquesta realitzi. A les empreses on no hi hagi CSS s'ha de constituir una comissió de treball, de composició paritària, entre l'empresa i els delegats/ades de prevenció per realitzar-ne el seguiment.
- Els criteris mínims tant per a l'elecció de mútua com per al seguiment de la seva activitat han de ser els següents:
 1. Els mitjans humans i materials de la mútua en el territori.
 2. Que es propicii la participació de la representació dels treballadors/es en les activitats i els serveis que ha de realitzar la mútua.
 3. Que la mútua tingui un interlocutor al qual la representació dels treballadors pugui dirigir-se davant qualsevol problema que pugui sorgir en la prestació d'un servei, amb l'objectiu de solucionar-lo d'una manera àgil i eficaç.
- El canvi de gestió de les contingències comunes del sistema públic de salut a la mútua s'ha de realitzar, en tot cas, un cop acordat prèviament al CSS, i, en absència d'aquest ens, entre l'empresa i els delegats/ades de prevenció.
- Prèviament a qualsevol sol·licitud, per part de l'empresa, de bonificació de quotes a la Seguretat Social, tant per contingències professionals com comunes, s'haurà d'informar d'aquest procediment al CSS, així com sol·licitar documentalment informe als delegats/ades de prevenció. Tanmateix la mútua garantirà la informació i la participació dels delegats/ades de prevenció durant tot el procediment fins a la seva finalització.

Facultats de les mútues per al control de les baixes i la reducció de les cotitzacions empresarials per contingències comunes, en relació amb la negociació col·lectiva de plans pactats a les empreses

La Llei 35/2010 és un nou pas cap a la privatització del sistema públic de salut i l'enfortiment del paper, en aquest sentit, de les mútues.

Afavors la reducció de cotitzacions empresarials per contingències comunes, és a dir, fons públics, decidides per la mateixa mútua i segons plans de disminució dels costos d'IT per contingències comunes, sigui per la via dels objectius que es marquin mitjançant la regulació del tema, o mitjançant la reducció "significativa", a partir d'acords amb la RLT, mitjançant la millora de les condicions de treball, el control de l'absentisme no justificat i/o la flexibilitat per al canvi de lloc de treball de les persones afectades per malaltia comuna.

Cal remarcar que la norma assenyala amb claredat quins són els objectius de qualsevol pla de seguiment de l'absentisme: intervenir sobre les causes que estan provocant IT i fer un seguiment de l'absentisme no justificat, i que aquests objectius exclouen la pretensió d'escurçar el temps que qualsevol persona treballadora malalta i en situació d'incapacitat temporal pugui requerir per al restabliment total de la seva salut i la seva reincorporació a la feina.

L'escurçament d'aquest període de recuperació de la salut, precisament, és l'objectiu fonamental que persegueixen les mútues per reduir els costos per a les empreses.

Alguns criteris sindicals en relació amb aquests processos de negociació:

- a) Amb independència que els plans concrets es facin en l'àmbit de l'empresa, la negociació col·lectiva sectorial ha d'incorporar regulacions i criteris que es desenvolupin en l'àmbit empresarial.
- b) Respecte dels plans per disminuir l'absentisme i la flexibilitat per a l'adaptació a un altre lloc de treball, la nostra lògica de negociació ha de ser:
 - Acceptació empresarial explícita que el còmput d'absentisme es fa amb els criteris de l'Organització Internacional del Treball, que giren al voltant de les absències imprevistes al treball, no a l'exercici de drets personals o sindicals.

En la pràctica significa fer un seguiment de les baixes per malaltia comuna, amb l'objectiu de millorar les condicions de treball que puguin incidir en la seva reducció i les absències injustificades.

És important ressaltar que l'art. 52 de l'ET, que es refereix al còmput de les absències susceptibles de ser tingudes en compte per a l'acomiadament objectiu, coincideix amb els criteris de l'OIT, excepte la diferenciació entre la IT d'una durada inferior o superior a 20 dies, ja que l'ET només computa a efectes d'absentisme les inferiors a 20 dies.

S'elaboraran orientacions concretes des de la Secretaria de Salut Laboral, per a la realització del còmput.

Per aconseguir els objectius cal que els plans d'actuació prevegin les mesures següents:

- 1) Millorar les condicions de treball i la salut a través de les actuacions preventives previstes en la LPRL.
- 2) Intervenir en la jornada i la seva distribució i els drets relacionats amb la conciliació de la vida laboral i la familiar.
- 3) Intervenir en les incorporacions després d'un procés d'IT adaptant la feina a la persona, segons l'art. 15 de la LPRL, o facilitant el canvi de lloc de treball.

- 4) En relació amb la flexibilitat per al canvi de lloc de treball de persones afectades per malaltia comuna, s'han d'establir processos àgils, per a l'anàlisi conjunta entre l'empresa i la RLT, dels supòsits concrets, amb un enfocament que ha de respondre a criteris de prevenció i anàlisi de les condicions de treball, el respecte als drets professionals de les persones afectades, els drets personals a un tracte digne i a la igualtat de gènere.
- 5) En aquest mateix sentit, els plans han d'incorporar mesures concretes per establir alternatives a la inadaptació sobrevinguda a un lloc de treball, sobre la lògica del manteniment de l'ocupació i els drets de les persones. Per exemple, el pla ha d'ampliar a aquests supòsits, el tractament del supòsit anterior.
- 6) Establir un pla de detecció i declaració com a patologia professional.
- 7) Fer un seguiment de les absències injustificades.
 - La RLT rebrà informació documental desagregada respecte de l'evolució de l'absentisme, en dimensions com el gènere, l'edat, els llocs de treball, les tasques, o les seccions i els àmbits de l'activitat empresarial, on es detecten. Aquest diagnòstic és necessàriament periòdic.
 - S'han d'analitzar les dades d'absentisme en relació amb les condicions de treball concretes, incloent-hi les pràctiques i els sistemes de conciliació de la vida personal i la laboral, amb l'objecte d'acordar les millors mesures preventives i les necessàries correccions que formaran part del pla de prevenció de riscos.
 - Els plusos o els incentius relacionats amb la no-superació d'un determinat volum d'absentisme no incideixen en les causes reals que el produeixen: els riscos derivats de l'organització del treball. Fins i tot poden emascarar-los i contribuir al seu agreujament.

A més, són discriminatoris amb les persones objectivament malaltes o la dona exposada a més dificultats de conciliació i a la problemàtica de la doble presència. En els supòsits en què els límits s'estableixen per al conjunt de la plantilla, acaben suposant una major pressió sobre les persones amb més dificultats i exposició al risc.

Per a saber-ne més...

Com a documentació addicional per ampliar les propostes, teniu a la vostra disposició les publicacions següents:

- Guia sindical: Les mútues d'accident de treball i malalties professionals.
- Guia sindical: Problemes i solucions sobre contingències comunes i professionals.
- Full informatiu: La participació sindical quan l'empresa canvia de mútua.
- Full informatiu: La gestió de les baixes comunes per les mútues.
- Full informatiu: La incapacitat temporal (IT).
- Presentació del Sistema de reducció de cotitzacions per contingències professionals (<http://conc.ccoo.cat/salutlaboral/docs/ressons/28abril/BONUS2804.pdf>).

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Alstom Transporte, SA (conveni núm. 0810851). Article 79.4
- Delphi Systems, SL (conveni núm. 0812492). Article 64
- Port Aventura, SA (conveni núm. 4301425). Article 34.3
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Article 66.7.5

VIGILÀNCIA DE LA SALUT

La negociació col·lectiva sectorial i d'empresa ha tractat el tema de la vigilància de la salut i les revisions mèdiques, i l'ha centrat en la consolidació del dret a la revisió i la vigilància periòdica, i en termes de caràcter genèric. Aquest tipus de vigilància genèrica de la salut s'ha demostrat ineficient com a instrument efectiu per a la prevenció de riscos laborals i professionals. Cal impulsar la negociació de noves regulacions sobre vigilància de la salut que connectin de manera específica i concreta amb els riscos reals de les distintes activitats professionals.

- Els treballadors i treballadores, prèviament a la vigilància de la salut, han de ser informats dels objectius i el contingut d'aquesta vigilància; a més, se'ls ha de requerir consentiment informat.
- La vigilància de la salut s'ha d'adreçar als riscos específics i els seus protocols han de preveure les orientacions de les autoritats sanitàries.
- El comitè de seguretat i salut i, en tot cas, els delegats i delegades de prevenció, han de ser informats del resultat epidemiològic (col·lectiu), considerant (sempre que sigui possible) criteris de seccions, categories professionals, sexe i edat, i preservant, en tot cas, la confidencialitat de les dades de salut.
- Quan, com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut, en relació amb l'aptitud del treballador en l'execució de les tasques corresponents al lloc de treball, el treballador o treballadora sigui informat com a "no apte" per al seu treball habitual, s'ha de prioritzar la intervenció sobre les condicions de treball, i, si no és factible, s'ha de valorar la possibilitat de canvi de lloc de treball i respectar les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.
- Els resultats de la vigilància de la salut realitzada pels serveis de prevenció, per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals o per altres serveis mèdics de les empreses, no poden ser usats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador, tal com estableix taxativament la Llei de prevenció de riscos laborals.
- Les despeses, de qualsevol tipus, ocasionades per la vigilància de la salut no han d'anar a càrrec dels treballadors/es. S'ha d'establir per negociació col·lectiva si aquests costos han de ser assumits per les empreses, les mútues, o els serveis mèdics corresponents.

Per a saber-ne més...

Com a documentació addicional per ampliar les propostes teniu a la vostra disposició les publicacions següents:

- Full informatiu: La vigilància de la salut: instrument per a la prevenció.
- Full informatiu: Drets dels i de les pacients en l'àmbit laboral.
- Guia sindical de salut laboral. Vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Codorniu, SA (conveni núm. 7900645). Article 45.2.
- Cuir, repussats, marroquineria i similars (conveni núm. 7000115). Article 38.
- Sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona (conveni núm. 0804295). Articles 32 i 33.
- III 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 (conveni núm. 7901680). Art. 12.6.
- Hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària (conveni núm. 7900645). Article 70.
- Masses congelades per als anys 2005-2007 (conveni núm. 7900965). Article 28.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Article 66.7.
- Sector de contact center (conveni núm. 9912145). Article 60.

COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS. CONTRACTES I SUBCONTRACTES I ETT:

Un dels canvis més rellevants que s'han produït en l'estructura empresarial ha estat l'externalització de bona part de l'activitat pròpia de l'empresa cap a altres empreses contractades o subcontractades. Aquests canvis han fragmentat també les relacions laborals: diferents convenis, diferents condicions contractuals, etc.

Tanmateix, l'impacte en les condicions de treball ha estat especialment intens en els aspectes relacionats amb la salut i la seguretat laboral, per diverses raons: l'externalització d'activitats suposa externalitzar els riscos i, de vegades, fins i tot les activitats de més risc; sobre els treballadors de les empreses contractades i subcontractades recau una major pressió productiva en detriment de les condicions de treball, i, finalment, l'incompliment de les responsabilitats empresarials preventives és molt més gran en les subcontractes i els seus treballadors reben menys formació i estan més desprotegits.

L'aprovació del RD 171/2004 i, sobretot, el seu desenvolupament en els sectors i empreses, és, sens dubte, un instrument per avançar en la consecució dels objectius de millora de les condicions de treball en les contractes i subcontractes.

No hi ha cap dubte que, per aconseguir la defensa i la promoció de la salut en el treball, és imprescindible actuar sobre les condicions de treball i la seva organització, però igual d'important és per a l'acció sindical avançar per adequar la nostra organització a les realitats del món del treball.

A través de la negociació col·lectiva de qualsevol nivell i en matèria de seguretat i salut, es pot modificar i superar el règim legal existent, bé posant límits a la llibertat empresarial de subcontractar, bé incrementant la responsabilitat de l'empresa principal i també ampliant els drets dels representants dels treballadors.

1. Cal establir organismes estables de coordinació preventiva, no només entre les contractes i subcontractes sinó també amb TRADE i autònoms. És imprescindible garantir la relació i la vinculació d'aquests organismes amb el CSS de l'empresa principal.
2. Cal regular en els convenis col·lectius la integració en l'avaluació de riscos, en la planificació de la prevenció i en el pla de prevenció de tots els col·lectius de persones que participen en una organització del treball determinada, fins i tot aquelles persones externes que s'hi vinculen amb una certa habitualitat.

Contractes i subcontractes

- Establiment de criteris de contractació d'empreses amb pràctiques preventives eficaces i eficients.
- Establiment d'informació prèvia a la contractació o subcontractació que les empreses han de facilitar al CSS o, si escau, als delegats/ades de prevenció. Com a mínim, aquesta informació ha de contenir el següent:
 1. Les activitats i feines que s'han de realitzar.
 2. El nombre de treballadors/es.
 3. La durada i la distribució horària.
 4. Els riscos avaluats i relacionats amb la seva activitat.
 5. Les mesures preventives adequades.
 6. La formació i la informació rebudes pels treballadors/es.
- Garantia de l'existència de recursos humans i materials de coordinació en matèria de prevenció de riscos laborals.

- Establiment de procediments de control i seguiment de la contractació i la subcontractació.
- Realització d'una memòria anual sobre les activitats de prevenció.
- Dins dels CSS o, si escau, entre els delegats/ades de prevenció i la direcció de l'empresa, s'han d'establir els temes següents en relació amb la coordinació d'activitats empresarials:
 1. Els sistemes de comunicació de situacions d'emergència.
 2. Els sistemes d'informació als seus treballadors/es.
 3. Els mitjans de coordinació per a la prevenció de riscos laborals.
 4. Els sistemes d'informació a la resta d'empresaris per informar-los sobre els riscos propis.
 5. Els mecanismes i/o actuacions previstes en cas d'incompliment del procediment de coordinació.
- Garantir, mitjançant acords de totes les empreses i agents socials, la participació i la coordinació dels representants dels treballadors/es de les empreses concurrents. Els delegats de prevenció de l'empresa i els representants de les empreses subcontractistes han de poder participar en les reunions del CSS en les quals s'hagi previst tractar temes del seu interès, i, en tot cas, per iniciativa de qualssevol de les representacions.

Empreses de treball temporal

Exclusió de la contractació de persones en missió de les ETT per raó de seguretat i salut

La negociació col·lectiva aplicable a les empreses usuàries privades, abans del 31 de març de 2011, ha de justificar i determinar quins llocs de treball romanen prohibits per a la contractació de persones en missió de les ETT, en raó de la seguretat i salut. Aquesta obligació de la negociació col·lectiva afecta tots els convenis col·lectius, inclosos aquells que són vigents en aquest període.

És una doble operació, que es determina en la disposició addicional 2a i consisteix en:

- a) Establir un conjunt de feines en les quals no es podran fer contractacions a través d'ETT: exposició a radiacions ionitzants en zones controlades, exposició a agents cancerígens, mutagènics o tòxics per a la reproducció i manipulació de substàncies perilloses, exposició a agents biològics i en el seu conjunt a riscos derivats de nous progressos científics i tecnològics. La mateixa Llei 35/2010 estableix les disposicions legals de referència. En aquest cas, cal que les federacions de CCOO identifiquin els convenis col·lectius que enquadren activitats en què poden haver-hi aquests llocs de treball.
- b) Establir un conjunt d'activitats sectorials en què la negociació col·lectiva, o mitjançant acord interprofessional, han d'establir-se les limitacions a la contractació d'ETT.

Les federacions de CCOO han d'organitzar aquesta negociació amb la màxima capacitat d'articulació entre els diversos àmbits amb l'objecte d'obtenir els resultats més harmoniosos, lògics i compartits.

Els sectors que es poden identificar en una primera aproximació són:

- Construcció
- Minería a cel obert i d'interior
- Indústries extractives per sondejos de superfície

- Treballs en plataformes marines
- Fabricació, manipulació i utilització d'explosius, inclosos els pirotècnics
- Treballs amb riscos elèctrics en alta tensió.

S'ha d'entendre que la manipulació de matèries perilloses n'inclou el transport i l'emmagatzematge.

En aquests convenis col·lectius s'ha de raonar l'exclusió en els termes següents:

- Referida a llocs de treball o feines concretes.
- Justificar els riscos que suposen per a la seguretat i la salut.
- S'elaborarà un informe raonat que s'ha de registrar juntament amb el mateix conveni col·lectiu.

S'entén, malgrat que no ho expliciti la llei, que posteriorment a l'1 d'abril de 2011 es podran incorporar nous supòsits raonats.

Respectant aquestes limitacions, es podran fer contractes de posada a disposició de les ETT amb certs requisits:

- L'ETT ha de garantir l'organització de forma parcial o total de les activitats preventives amb recursos propis i tenir constituït un comitè de seguretat i salut del qual formin part no menys de 4 delegats de prevenció.
- La persona treballadora haurà d'acreditar documentalment les aptituds, competències, qualificacions i formació específica.

La negociació col·lectiva ha de reflectir aquestes condicions i, al mateix temps, regular que la RLT, abans que es procedeixi a l'inici del contracte de posada a disposició, ha de rebre aquesta informació documental. Al mateix temps s'ha de garantir el dret a la informació sobre les incidències existents i l'evolució d'aquesta contractació.

- c) En el cas de les administracions públiques, regulat en l'addicional 4a, s'ha de fer una negociació en la Mesa general de la funció pública de Catalunya, abans del 31 de març de 2011, per establir les limitacions de forma raonada, partint del principi que queden prohibides les ETT en les funcions reservades per al personal funcionari.

Per saber-ne més...

Com a documentació addicional per ampliar les propostes, teniu a la vostra disposició les publicacions següents:

- Guia sindical. La protecció de la salut dels treballadors i treballadores de contractes i sub-contractes.
- Guia sindical. Contractes i subcontractes. Criteris per a l'actuació sindical.

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona (conveni núm. 0804295), articles 32 i 46.
- Alstom Transporte, SA (conveni núm. 0810851), article 79.8.
- Ajuntament de Lleida, personal laboral (conveni núm. 2500021), article 56.
- III 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 (7901680), art. 6.8 i 12.5.
- Sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya (conveni núm. 7902415), article 16.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235), article 66.6.
- Acord de la Mesa de seguretat i salut laboral en la construcció, a Catalunya.

Delegats i delegades de prevenció

La figura del delegat/ada de prevenció és un element fonamental per al dret de participació i consulta i negativa motivada que la llei reconeix als treballadors i treballadores. Aqueixa mateixa llei li atribueix competències i prerrogatives que fan que l'actuació dels delegats/ades de prevenció sigui plenament autònoma, que no depengui del beneplàcit empresarial. Tanmateix, cal que aquesta figura de representació sigui extensiva a totes les empreses, fonamentalment a les petites i molt petites, on l'existència de delegats/ades és molt escassa i, per tant, és més alta la desprotecció dels treballadors i treballadores d'aquestes empreses, per això cal establir la figura del delegat/ada sectorial i/o territorial.

- Els delegats/ades de prevenció podran ser elegits per i entre la plantilla de l'empresa. Els candidats/es seran proposats per la representació legal del treballadors/es.
- Els delegats/ades de prevenció, designats de la forma mencionada anteriorment, han de disposar dels mateixos drets i obligacions que qualsevol altre representant dels treballadors.
- Ampliació del crèdit horari dels delegats/ades de prevenció amb l'objectiu de poder desenvolupar les seves funcions d'una forma eficaç.
- Establiment de delegats/ades territorials de prevenció per a les petites empreses i sectors precaris. Aquests delegats hauran de ser sostinguts per les comissions sectorials de seguretat i salut. Han de poder actuar en aquelles empreses i sectors on no hi hagi representació dels treballadors. Així mateix, han de tenir capacitat d'intervenció, junt amb les seccions sindicals i representants dels treballadors, en les empreses on n'hi hagi.
- Establiment de plans de formació (no tècnica) a les empreses per als delegats/ades de prevenció. En aquests plans s'han d'establir els continguts, la periodicitat i el temps de formació mínims.
- L'empresa ha de facilitar còpia als delegats/ades de prevenció de qualsevol documentació relativa a la salut laboral que sigui sol·licitada per aquests/es.
- La formació en matèria de seguretat i salut dels delegats i delegades de prevenció ha de ser considerada com a temps de treball efectiu, i pel temps que sigui necessari per al compliment de les seves funcions.
- Establiment de la periodicitat i continguts mínims de la informació que l'empresa ha de facilitar de forma periòdica, sense necessitat de sol·licitud prèvia, als delegats/ades de prevenció.

Per a saber-ne més...

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona (conveni núm. 0804295). Article 32.
- Masses congelades (conveni núm. 7900965). Article 38.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Article 66.3.
- Pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (conveni núm. 7902362). Art. 7, 8, 9 i 16.
- Acord de la Mesa de seguretat i salut laboral en la construcció a Catalunya.
- Codorniu, SA (conveni núm. 0800671). Article 45.

Comitès de seguretat i salut

- A les empreses i centres de treball on hi hagi CSS s'han d'establir criteris perquè aquests comitès estiguin formats per membres amb la capacitat negociadora i de representativitat suficient perquè els acords que es prenguin tinguin l'eficàcia necessària.
- Establiment del caràcter vinculant dels acords presos pel CSS i que els acords adoptats en el seu si han de tenir la consideració d'acords de conveni col·lectiu, a fi de donar rang de norma a les pràctiques pactades.
- Els membres nats del CSS no podran desenvolupar funcions de prevenció en qualsevol de les modalitats d'organització de la prevenció previstes en el Reglament dels serveis de prevenció i en el RD 171/2004, de coordinació d'activitats empresarials, a causa de la necessitat d'imparcialitat que requereix el desenvolupament d'aquestes funcions.
- A més de les funcions que legalment s'estableixin per al comitè de seguretat i salut, s'ha d'establir, mitjançant el seu reglament de funcionament intern, que tingui capacitat d'acordar i aprovar mesures en tots els temes relacionats amb la salut dels treballadors/es i les polítiques preventives de les empreses.
- El CSS podrà constituir grups de treball, per abordar i/o treballar problemes específics en salut laboral i/o fer-ne el seguiment, en tots aquells casos en què així ho decideixi. El temps dedicat a les tasques del grup de treball s'ha de considerar, a tots els efectes, com a temps de treball efectiu.
- El CSS ha de definir els objectius i les funcions dels grups de treball, així com el nivell de decisió sobre les matèries que s'han de tractar; la durada ha d'estar limitada en el temps i pot ser prorrogada l'existència per acord del CSS i en virtut de la consecució dels objectius marcats. S'han de presentar per escrit informes de la seva actuació, amb la periodicitat que estableixi el CSS en el moment de la seva constitució.

Per a saber-ne més...

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona (conveni núm. 0804295). Article 32.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Article 66.4.
- Acord de la Mesa de Seguretat i Salut Laboral en la Construcció, a Catalunya.
- Pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (conveni núm. 7902362). Art. 13 i 16.
- Codorniu, SA (conveni núm. 0800671). Article 45.
- Transitaris i duanes (conveni núm. 0816425). Art. 53.

Participació dels treballadors i les treballadores

La participació directa dels treballadors i treballadores és una condició imprescindible en la prevenció dels riscos laborals. La implicació activa dels treballadors i treballadores és bàsica per a una prevenció eficaç, ja que són els protagonistes directes dels canvis, els quals han de ser acceptats, entesos i realitzats de forma eficient si són fruit de la coparticipació en el seu disseny. Per tant:

- Quan el CSS ho cregui necessari, ha de garantir la possibilitat de participar, de forma voluntària (i anònima, quan calgui), a la totalitat de la plantilla assignada a la unitat objecte d'a-

valuació, tant en la identificació dels riscos i en la discussió de resultats com en la determinació de l'origen de les exposicions i en la selecció i posada en marxa de les mesures preventives.

- El CSS ha de prioritzar les metodologies preventives que plantegin mecanismes de participació de la plantilla vàlids i fiables en l'obtenció de dades, en la determinació de l'origen de les exposicions, així com en la proposta i la prioritització de les mesures preventives.
- Quan el CSS ho consideri oportú, usarà el procediment dels cercles de prevenció per desenvolupar la participació dels treballadors i treballadores en la discussió de l'origen d'una exposició, en la proposta i la concreció de les mesures preventives i en el seguiment de la seva implementació.
- El CSS ha d'establir les normes de funcionament, objectius, durada i components dels cercles de prevenció.
- En cas de desacords entre les parts, ambdues es sotmetran expressament a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. Així mateix, en els casos en què es produeixi la mediació esmentada, i se sol·liciti informe a la Comissió Tècnica de Seguretat i Salut Laboral del TLC, les conclusions d'aquest últim han de ser expressament acceptades per ambdues parts com a vinculants.

Per a saber-ne més...

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona (conveni núm. 0804295). Article 32.
- Masses congelades (conveni núm. 7900965). Article 38.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Article 66.
- Codorniu, SA (conveni núm. 7900645). Article 45.

Comissions específiques de seguretat i salut

La constitució, mitjançant la negociació col·lectiva, de comissions sectorials de seguretat i salut ha de ser un instrument per al desenvolupament de polítiques i accions preventives eficaces i eficients respecte a les necessitats i característiques objectives de cada un dels diversos sectors productius. Han d'estar destinades fonamentalment a definir prioritats i instruments per a la prevenció de riscos:

- S'ha de promoure i estendre la figura dels agents sectorials i/o territorials, per fer visites a les empreses amb plantilles que se situïn entre 6 i 50 treballadors i manquin de representació dels treballadors i d'acord amb el que s'estableix en l'objectiu operatiu 3r de l'Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball. Les comissions sectorials de salut laboral, o en defecte d'elles els òrgans constituïts específicament per desenvolupar aquests objectius, han d'assumir la competència del seu desenvolupament, així com dissenyar programes i criteris d'actuació d'aquests agents.
- Realització d'estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys de la salut i implantació de l'activitat i la gestió preventives en l'àmbit sectorial.
- Elaboració de propostes i mesures que provoquin la reducció dels accidents, la detecció de malalties professionals o riscos per a la salut, en un sentit ampli, i la incorporació dels riscos emergents, com són els riscos psicosocials i la seva relació amb l'organització del treball.
- Elaboració de propostes d'actuació per incidir sobre els dèficits i problemes detectats. Elaboració de plans, tant generals com de xoc, en el sector o els subsectors en els quals es prevegi l'eliminació o la reducció dels riscos per a la salut identificats, així com els col·lectius específics més afectats o desprotegits (autònoms, dones, joves, minusvàlids, immigrants, etc.).

- Elaboració de plans d'actuació sobre les empreses d'alta accidentalitat del sector.
- Elaboració de plans de formació específica per a treballadors i treballadores dels sectors.
- Elaboració i difusió de criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes d'informació i formació i prevenció de la salut reproductiva.
- Mediació a les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball, a petició de qualsevol de les parts.
- Han de ser els organismes de consulta sectorial per a empresaris i treballadors, sobre totes les matèries relacionades amb salut i condicions de treball.
- Han d'actuar com a organisme de suport al Tribunal Laboral de Catalunya en matèries de salut i treball.
- Sosteniment i complementació de les comissions paritàries dels convenis en les matèries relacionades amb seguretat i salut en el treball.
- Elaboració de propostes, desenvolupament i gestió de la sol·licitud d'ajuts econòmics al Govern de la Generalitat per dur a terme plans d'actuació.
- En el marc dels convenis sectorials, les parts s'han de poder dotar d'assessors i assessores a fi que puguin dur a terme les funcions assenyalades anteriorment.
- Podran nomenar delegats/ades de prevenció sectorials i/o territorials i la constitució d'equips tècnics especialitzats per sectors per a l'execució i el desenvolupament de les tasques anteriors de promoció, elaboració i assessorament de les activitats preventives.
- Representació del sector davant dels organismes i entitats relacionats amb la salut laboral i la prevenció de riscos, per cercar ajuts i suports en accions concretes i projectes per al sector en totes les matèries que siguin competència de la comissió.

Per a saber-ne més...

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona (conveni núm. 0852545). Pacte complementari 6è.
- Hospitals de la XHUP i dels centres d'atenció primària concertats (conveni núm. 7900645). Article 70.24.
- Pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (conveni núm. 7902362). Art. 14 i 15.
- Agropecuari de Catalunya (conveni núm. 7901175). Articles 8.7 i 60.
- Contractes ferroviàries (conveni núm. 9901385). Article 55.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Article 66.11.
- Sector de contact center (conveni núm. 9912145). Articles 58 i 59.

Plusos de penositat, perillositat i/o toxicitat

Encara continua sent una pràctica habitual la monetarització dels riscos per a la salut a través de la concessió de plusos de penositat, toxicitat i perillositat. L'existència d'aquests plusos salarials són absolutament contraproductius des del punt de vista preventiu, però, a més, són contraris tant a allò que disposa la LPRL com al RD 1561/1995 sobre jornades especials

de treball, en què s'estableix la reducció o limitació de les estones d'exposició en cas que els riscos no hagin estat eliminats completament. A més a més, la compensació econòmica del risc, enfront del principi preventiu del risc, constitueix una expressió clara de les polítiques de negociació a les persones de participació en el control de les seves condicions de treball i efectes.

1. Establiment de plans de prevenció, amb la participació de la representació dels treballadors i treballadores, per eliminar o minimitzar al màxim els riscos relacionats amb els plusos de penositat, perillositat i/o toxicitat.
2. Establiment de plans, amb la participació de la representació dels treballadors i treballadores, per tal d'analitzar i, si s'escau, reorientar els plusos de penositat, perillositat i/o toxicitat.
3. Transformació dels actuals plusos compensatoris mitjançant fórmules diverses que conculguin en la seva consolidació com a conceptes salarials vinculats a formació professional específica, a qualificacions, a altres elements salarials, ajudes socials o pensions complementàries.
4. No s'ha de generar cap nou concepte econòmic retributiu com a compensació als riscos laborals.
5. Tota feina que sigui declarada penosa, tòxica o perillosa ha de tenir un caràcter excepcional i provisional. Els representants dels treballadors/es, juntament amb la direcció empresarial o el CSS, han de fixar, en tots els casos, un termini concret per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això impliqui cap perjudici per a la situació laboral i econòmica del treballador/a.
6. La situació esmentada anteriorment ha de comportar necessàriament la prohibició absoluta de realitzar hores extraordinàries i qualsevol canvi d'horari que suposi un increment d'exposició al risc per sobre dels cicles normals de treball prèviament establerts.

Per a saber-ne més...

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Hospital Clínic i Provincial de Barcelona (codi de conveni núm. 0802272). Article 42.
- Elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona (codi de conveni núm. 1700225). Article 25.
- Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona (codi de conveni núm. 1700305). Article 37.
- Personal laboral de la Generalitat de Catalunya (codi de conveni núm. 7900692). Article 35.1.
- Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Tarragona (codi de conveni núm. 4300405). Article 55.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Article 40.

LA PREVENCIÓ DELS RISCOS SOBRE LA REPRODUCCIÓ

Els articles 25.2 i 26 de la Llei de prevenció i la Llei de conciliació de la vida familiar i la laboral aborden les mesures de prevenció de la salut reproductiva. Per tal de concretar aquesta normativa i incidir amb més força en aquest tema, es recomana que:

1. L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció (inclosa la informació i la formació als treballadors i treballadores) han de preveure els riscos que puguin afectar la reproducció. S'ha de fer explícit que en totes les avaluacions de riscos i plans de prevenció cal tenir en consideració la dimensió de gènere.

2. Les polítiques de prevenció han d'evitar l'exposició de les treballadores embarassades i en període de lactància als riscos considerats en els annexos I i II de la Directiva 92/85/CEE, i han de fer un esment especial de l'exposició a substàncies químiques mutàgenes, teratògenes i cancerígenes, així com aquelles substàncies que produeixen alteracions endocrines i radiacions ionitzants, aplicant-hi la filosofia del principi de precaució.
3. Els comitès de seguretat i salut, i, en tot cas, els delegats i delegades de prevenció, juntament amb l'empresa, han d'establir procediments d'actuació per garantir la protecció de les treballadores embarassades o en període de lactància natural o materna. Els continguts mínims d'aquests procediments han de preveure el següent:
 1. Identificació dels llocs de treball que poden provocar riscos per a l'embaràs.
 2. Establiment de les possibles mesures preventives.
 3. Establiment dels llocs de treball que no presenten risc per a la salut de les treballadores que poguessin estar embarassades.
 4. Si el risc no ha estat eliminat, cal adaptar el lloc de treball o l'organització del treball (torns, temps, ritmes, etc.).
 5. Si, encara, intentant adaptar el lloc de treball, el risc continua existint, és necessari canviar la treballadora de lloc de treball.
 6. Si no es pot canviar de lloc de treball, s'ha d'aplicar la normativa de contingència de risc durant l'embaràs (Llei de conciliació de la vida familiar i la laboral 39/1999, de 5 de novembre, BOE, 6 de novembre de 1999).

Per a saber-ne més...

Com a documentació addicional per ampliar les propostes teniu a la vostra disposició les publicacions següents:

- Guia sindical per a la prevenció de riscos en la reproducció, l'embaràs i la lactància
- Prestació per risc durant l'embaràs i la lactància natural. Desembre de 2009.

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Gallina Blanca, SA. (codi de conveni núm. 9002321). Article 62.f.
- Neteja d'edificis i locals de Catalunya (codi de conveni núm. 7902415). Article 18.
- General de la indústria química (conveni núm. 9904235). Article 66.9.

ACCIDENTS LABORALS DE TRÀNSIT

Sabem que un nombre important dels accidents de treball, tant dins la jornada com in itinere, estan relacionats amb els accidents de trànsit, i n'augmenta la dimensió quan analitzem els accidents greus i mortals. Aquests tipus d'accidents afecten el conjunt de sectors, i, pel que avui sabem, tenen una dimensió relacionada amb el trànsit i una altra dimensió relacionada amb les condicions de treball i dels vehicles. Amb l'objectiu d'incidir, des de les polítiques de relacions laborals, en aquests tipus d'accidents, creiem convenient potenciar que:

- L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció, si escau en funció de l'activitat desenvolupada, han de preveure els riscos relacionats amb els accidents laborals de trànsit dins de la jornada laboral.
- Els accidents laborals de trànsit dins la jornada s'han d'investigar tenint en compte les condicions de treball i, si escau, les condicions dels vehicles d'empresa, per tal d'identificar les condicions que provoquen els esmentats accidents i establir mesures d'intervenció.

- S'han d'estudiar les característiques dels accidents de treball in itinere amb l'objectiu de definir mesures per actuar sobre les causes, com la potenciació del transport col·lectiu, les millores del transport públic, les millores de les infraestructures viàries, etc.
- Les empreses han de millorar els sistemes logístics, i adaptar-los per evitar excessos de jornada i de distàncies que s'han de recórrer, en cas dels treballadors que hagin de conduir durant la jornada laboral.
- Establiment de mesures de millora progressiva de les flotes de vehicles, i prioritització de renovació dels vehicles perquè millorin els aspectes ergonòmics i apaivaguin, així, males postures, esforços musculoesquelètics, vibracions, soroll, etc.
- Establiment d'acords, en el si del CSS o, en cas que no n'hi hagi, entre delegats de prevenció i empresa, de protocols d'actuació específica dels riscos de la conducció de vehicles.
- Implantació d'accions d'informació i formació eficaces dirigides a tots els treballadors que hagin de circular amb vehicles per les vies públiques. La formació ha de ser realitzada en el lloc de treball.
- Incentivació de la mobilitat dels treballadors en els seus desplaçaments de casa a la feina i al revés, finançant les despeses ocasionades pels desplaçaments esmentats. Els mitjans de transport que s'han d'utilitzar s'han de prioritzar en l'ordre següent:
 1. Transport públic.
 2. Transport col·lectiu d'empreses.
 3. Transport privat compartit.
- Les empreses i els representants del treballadors han d'establir, en la mesura que això sigui possible, els torns i horaris a fi de reduir la coincidència horària d'entrada al lloc de treball.

Per a saber-ne més...

Alguns convenis on es poden trobar clàusules d'exemple:

- Gallina Blanca, SA (codi de conveni núm. 9002321). Article 38.
- Minoristes de drogueries, herbolaris, ortopèdies i perfumeries (codi de conveni núm. 9903685). Article 9.d.

PER SI EN VOLEU SABER MÉS...

On trobar els convenis:

- ▶ Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. <http://www20.gencat.cat/portal/site/treball/>
- ▶ CCOO de Catalunya. Ceres. http://www.ccoo.cat/aspnet/convenis_collectius.aspx

Eines sindicals:

Totes les guies, fulls informatius i altres instruments sindicals que poden ajudar a elaborar propostes es poden trobar a:

- ▶ Secretaria de Salut Laboral de CCOO de Catalunya. <http://conc.ccoo.cat/salutlaboral>
- ▶ ISTAS. Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut. <http://www.istas.ccoo.es/>

Amb el finançament de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



www.ccoo.cat