AIC. Orientacions en salut laboral i negociació col·lectiva

AT2018-0083

Desembre 2019

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

CCOO comissió obrera nacional de Catalunya

ÍNDEX

1. L'ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA (AIC) 2

La transversalitat de la salut laboral en l'AIC 2

Apartat específic de salut laboral en l'AIC 5

2. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN L'ÀMBIT DE LA SALUT LABORAL: ELS CRITERIS DE CCOO CATALUNYA 7

Criteris de CCOO Catalunya per a la NC en salut laboral 8

La salut laboral i el temps de treball 12

Registre de jornada i salut laboral 13

L'objectiu d'aquest fullet informatiu és donar a conèixer les orientacions assenyalades per CCOO de Catalunya en matèria de negociació col·lectiva i els continguts de l'Acord Interprofessional de Catalunya en salut laboral, amb la finalitat de facilitar la participació de les persones treballadores i dels seus representants en la negociació de Convenis Col·lectius i acords d'empresa.

Autoria: CCOO de Catalunya.
Barcelona, Desembre de 2019.

Aquest fullet s'elabora en el marc de l'acció "Assistència i Promoció de la participació en la Prevenció de Riscos Laborals". (Codi de l'acció: AT2018-0083).

Dipòsit legal:B 29546-2019

1. L'ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA (AIC)

L'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) 2018-2020, signat pels agents socials (CCOO, UGT, FOMENT i PIMEC) respon als objectius d'acció sindical acordats en el Pla d'acció de l'XI Congrés de CCOO de Catalunya i a la voluntat sindical de "situar el sindicat a l'ofensiva". Amb l'AIC es pretén conquerir una sortida justa al llarg període de crisi econòmica i contribuir, així, a la superació dels efectes negatius de les reformes laborals, recuperant drets, dignificant les condicions de treball i salut, creant les condicions per a nous avenços i millores en el món del treball.

L'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) és el resultat d'una estratègia sindical que aposta de manera clara per la concertació com a instrument per a la consecució de drets per als treballadors i treballadores en el marc de les relacions laborals de Catalunya.

L'AIC és el vehicle de consens per assolir importants millores en les condicions de treball, que, conjuntament amb les propostes del sindicat, ha de configurar una línia de treball que posi fi als llargs anys de retallades i d'ajustos en els drets dels treballadors i treballadores, i iniciï un camí de recuperació i reequilibri en les relacions de treball.

En concret, els nostres objectius sindicals en l'AIC, i els mateixos continguts i acords finals, s'emmarquen en la lluita sindical al voltant dels tres amplis eixos estratègics d'acció sindical, i entre ells la salut laboral, que són presents de manera transversal en tot l'AIC.

Dintre de la nostra estratègia sindical és molt necessari lluitar contra l'increment de la sinistralitat laboral, que des de la sortida de la crisis no ha deixat de pujar any darrera any a uns nivells d'incidència més alts que abans de la crisis. L'AIC ens ha de servir per poder traslladar punts concrets de salut laboral als convenis sectorials o convenis d'empresa per tal de reduir aquesta sinistralitat.

Tot això ajuda a tenir un marc d'orientació a l'hora d'incorporar punts de millorar a la negociació de convenis col·lectius tant per la part sindical com per la patronal.

La transversalitat de la salut laboral en l'AIC

La prevenció de riscos laborals adquireix centralitat en l'AIC, tant pel plantejament de transversalitat, com per el bloc específic que se li dedica, donant un nou impuls a la participació del sindicat en l'empresa.

La transversalitat significa que s'han integrat qüestions de salut laboral en diferents continguts i àrees de l'Acord.

Referències transversals a la SL més significatives en l'AIC		
Títol AIC	**Capítol de l'AIC**	**Referències a Salut Laboral**
Títol I	Estructura de la Negociació Col·lectiva (NC) a Catalunya	• Es recomana que els convenis sectorials regulin les regles generals permetent l'adaptació a cada empresa i s'inclou la salut laboral com a element transversal. • En relació a les empreses vinculades per raons organitzatives o de producció, l'AIC considera positiu que, aquelles que comparteixen espais, estableixin mecanismes de coordinació en prevenció de riscos laborals (PRL)
Títol II	Capítol V: criteris sobre subcontractació, empreses multiserveis	• S'estableixen mecanismes de coordinació en l'àmbit de la PRL entre les empreses titular i/o principal i les contractistes o subcontractistes.
	Capítol XI: Igualtat	• Assenyala la necessitat d'adoptar les mesures de prevenció de riscos des de la perspectiva de gènere.
	Capítol XI: Discapacitat	• Incorpora en la PRL i la vigilància de la salut les mesures per adaptar el treball a les necessitats derivades de la discapacitat.
	Capítol XII: Absentisme	• Inclou la necessitat de que la NC analitzi les dades d'absentisme i realitzi un diagnòstic compartit de les seves causes, amb l'objectiu d'acordar programes per evitar les absències per motius de salut i facilitar la reincorporació de la persona afectada. • Impulsar formació específica per als professionals de la vigilància de la salut en les empreses. • Utilitzar els diferents sistemes d'informació per a coordinar les entitats que participen en la gestió de la salut laboral (serveis de prevenció, SGAM, mútues, etc.). • Tractar de manera relacionada la gestió de les mútues i les dades d'absentisme.
	Capítol XIV: Mobilitat Sostenible als centres de treball	• S'acorda definir mètodes per a avaluar la mobilitat de les persones entre el domicili i el centre de treball, així com possibles mesures que millorin la seguretat en els desplaçaments.

Referències transversals a la SL més significatives en l'AIC		
Títol AIC	**Capítol l'AIC**	**Referències a Salut Laboral**
Títol II	Capítol XV: ús de les TIC -Desconnexió Digital -Teletreball	• Es reconeix l'impacte en la salut de les persones que té la invasió del temps personal mitjançant les tecnologies, i la necessitat de prevenir aquests riscos a través de les propostes que s'inclouen. • Es recomana que es considerin, entre d'altres, els apartats referits a seguretat i salut de l'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball.
	Capítol XVI: Digitalització i indústria 4.0	• Les parts acorden extremar la protecció de la seguretat i la salut de les persones treballadores per evitar l'aparició dels riscos laborals que poden suposar els nous models organitzatius.
	Capítol XVII: Pacte Nacional per a la indústria	• En les línees d'actuació estableix la creació d'un grup de treball per avaluar els impactes laborals i en l'ocupació de la Indústria 4.0, en el si del *Consell Català de l'Empresa*, entre altres, en relació a la seguretat i salut.
Títol III	Tribunal Laboral de Catalunya	• S'acorda activar, amb més intensitat, la intervenció de les Comissions Tècniques del TLC, entre elles, la comissió de Salut Laboral.
Títol VI	Economia de les plataformes digitals	• Es reconeixen les repercussions que tenen sobre la salut les formes d'organització fraudulentes d'aquestes plataformes.

N'hi ha altres exemples de transversalitat de la salut laboral a l'AIC que tenen a veure amb la regulació de criteris per a l'obtenció d'una organització del treball més saludable, totes elles relacionades directament amb la reducció dels riscos psicosocials:

- A l'apartat de flexibilitat negociada s'incideix en un plantejament general de reducció de la inseguretat en el manteniment de l'ocupació. També incideix davant la inseguretat enfront els canvis deguts a una distribució irregular de la jornada, establint criteris de previsibilitat d'aquests canvis, preavisos amb la suficient antelació, sistemes de permutes i voluntarietat i

promoció de la capacitat d'elecció de la persona treballadora en la determinació dels descansos compensatoris.

- En matèria de contractació, establint criteris sobre la capacitat de la Negociació Col·lectiva per a regular la conversió de contractes temporals a indefinits, limitació i causalitat de la contractació temporal, limitació de la realització d'hores complementaries al contracte a temps parcial; qüestions relacionades amb la inseguretat a l'ocupació.
- També en els aspectes salarials, s'estableixen recomanacions per arribar al salari mínim de 14.000 € reduint la precarietat en els sectors mes afectats. També pel que fa referència a les retribucions variables, regulant criteris d'objectivitat i reducció de l'arbitrarietat en la seva implementació.
- Finalment, el capítol de formació professional i promoció estableix criteris de millora de la capacitació de les persones treballadores per afrontar els canvis constants en l'organització del treball, així com sistemes de promoció transparents i objectius.

Apartat específic de salut laboral en l'AIC

Ambdues parts entenem que la salut laboral és un element cabdal per a les empreses i les persones treballadores i s'ha d'afavorir la seva implementació i pràctica de qualitat.

Continguts de l'apartat específic sobre salut laboral en l'AIC	
Impuls de la participació i la consulta	Es reconeixen els drets de participació i consulta de les persones treballadores i/o Comitès de Seguretat i Salut com a element clau en la PRL. Les parts acorden millorar en la gestió de la prevenció a través de clàusules que regulin aquesta participació activa. Concretament en: ✓ La integració de la PRL mitjançant el pla de prevenció. ✓ Consulta als representants legals, o als treballadors i treballadores en absència d'aquests, respecte als procediments d'avaluació de riscos. ✓ Tenir accés als tècnics de prevenció, en el seu paper d'assessors, per part dels delegats i delegades. Es recomana que s'incloguin en els convenis col·lectius òrgans paritaris amb competències en matèria de salut laboral dissenyant programes i criteris d'actuació específics adaptats en el sector.

Vigilància de la salut	Es valoren positivament les recomanacions i orientacions del document de Consideracions per a la Vigilància de la Salut a les empreses pactat en el *Consell de Relacions Laborals de Catalunya*, per establir i dissenyar programes de vigilància de la salut. Es reconeix la vigilància de la salut com a un instrument preventiu que va més enllà dels reconeixements mèdics, assenyalant que les analítiques s'han d'incorporar en funció dels riscos específics.
Adaptació del treball a la persona	L'AIC indica que la prevenció s'ha de realitzar amb metodologies i procediments que tinguin en compte la naturalesa de l'activitat, les característiques i funcions dels llocs de treball existents i de les persones treballadores que els hagin d'ocupar, ateses les característiques individuals de les persones treballadores. S'han de prioritzar procediments d'adaptació del lloc de treball davant la situació d'apte amb restriccions o no apte.
Formació de delegats i delegades de prevenció	Es recomana que en els convenis col·lectius, sectorials i d'empresa, s'estableixin orientacions sobre els continguts necessaris de la formació, per desenvolupar les competències i funcions dels delegats i delegades, fugint de la formació tècnica de caràcter genèric.
Sinistralitat:	S'ha de considerar l'adopció de mesures preventives per reduir la sinistralitat derivada de la mobilitat dins del temps de treball.
Organització del treball i noves tecnologies	Es podran incorporar en els convenis col·lectius articulats que promoguin la seguretat i salut a aquestes noves formes de treball.
Protecció de la maternitat	S'acorda incorporar en la NC protocols d'actuació de prevenció de riscos durant l'embaràs, part recent i lactància natural. Amb caràcter general el protocol haurà de contemplar: *a*) Com es realitza la comunicació de la situació d'embaràs al servei de prevenció i com es comunica a la treballadora el protocol existent i a qui va dirigit. *b*) El llistat de llocs de treball, en funció de l'avaluació, exempts de risc per a la treballadora embarassada i/o lactant. *c*) La comunicació del canvi de lloc de treball de la treballadora embarassada i/o lactant, si s'escau. *d*) La informació adient a la representació legal.

2. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN L'ÀMBIT DE LA SALUT LABORAL: ELS CRITERIS DE CCOO CATALUNYA

Hem desitjat arribar més lluny en el desenvolupament de l'AIC, però la proposta de CCOO en relació a la NC no s'esgota amb els pactes de l'Acord. Som més ambiciosos i continuem treballant per a incorporar en els convenis col·lectius i en els futurs AIC més millores que formen part dels nostres criteris de negociació.

La situació actual de la salut laboral a les empreses, tant des de la vesant de la salut, com en el de la seguretat, segueix sent molt deficient. Els índex d'accidents (lleus, greus i mortals) en els darrers 5 anys no han parat de créixer i les malalties professionals són en el mateix camí. A més, la prevenció de riscos laborals, l'única via que pot fer canviar aquest escenari de creixement dels accidents i les malalties, tampoc arriba als mínims de qualitat que fora d'esperar.

Hem d'augmentar la pressió per obtenir millores en la NC que afavoreixin la protecció de la salut i la vida de les persones treballadores en els centres de treball.

Hem de reprendre amb força un element bàsic com la NC en salut laboral. La interlocució continuada i els acords que afavoreixen les mesures preventives d'àmbit col·lectiu son la via mes efectiva per assolir millors resultats en la prevenció de riscos laborals pel conjunt de treballadors i treballadores, així com per les demandes individuals en els danys a la salut.

També hem d'atendre als elements aliens a l'empresa o d'interlocució col·lectiva indirecta, com ara les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social i els Serveis de Prevenció (SP). Tant les mútues como els SP són dos agents al servei de les persones treballadores, però la seva feina sempre l'han orientat cap a les empreses perquè són les que escullen i les que paguen. Cal que articulem i desenvolupem en la NC els drets de informació, la periodicitat d'aquesta informació, l'ampliació de la interlocució i participació, els mínims i els límits de l'actuació dels SP i de les Mútues.

Tal i com hem defensat en l'AIC, la salut laboral ha de ser transversal, en tots els àmbits possibles de la NC i, per tant, ha d'impregnar el conjunt de la negociació. Dit d'una altra manera, s'ha d'intentar incloure, en cadascun dels apartats que integren el conveni, les propostes relatives a salut laboral. Tanmateix, és important disposar d'un capítol específic dintre del conveni col·lectiu per a qüestions concretes que ajudin a situar la qualitat a la prevenció com a element de distinció a les empreses.

Posem en valor del conveni col·lectiu en relació amb la salut laboral, amb l'objectiu de traslladar a aquesta NC els millors acords i pràctiques en aquesta matèria. Així, el que són bones experiències

puntuals es converteixen en regulacions estables, capaces, també, d'estendre's a altres empreses des dels convenis sectorials.

Entenem la NC amb una concepció dinàmica de la PRL: 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.

Criteris de CCOO Catalunya per a la NC en salut laboral

a) Integració de la PRL en l'empresa

Cal integrar la PRL en tots els àmbits de les empreses. Una PRL que no ocupi la centralitat productiva, serà sempre superada per l'organització del treball i pels processos tècnics. Cal evitar que les noves formes de la producció passin per sobre del principi de cura de la seguretat i la salut.

D'altre banda, donada l'especialització que requereixen alguns aspectes de la PRL, és necessari dotar els convenis de comissions tècniques en matèria de salut laboral que desenvolupin iniciatives i millores sectorials durant la vigència dels convenis.

Hem de fer valer el conveni ampliant el seu àmbit d'aplicació a totes les persones treballadores, independentment del tipus de contractació, així com a aquelles empreses on no tenim representació.

b) Serveis de Prevenció

Els recursos preventius han de respondre a les necessitats preventives de l'activitat de les empreses. Cal que mitjans i riscos siguin suficients. Els tècnics de prevenció han de ser a disposició de les empreses, i això inclou, per definició, a les persones treballadores i als seus representants. Cal abordar en la NC les dificultats que en moltes ocasions tenen els delegats i delegades de prevenció per a posar-se en contacte amb el SP.

Es fa necessari impulsar la consulta i la participació dels representants legals en les qüestions relatives a la modalitat organitzativa de la PRL. També cal introduir clàusules especifiques de negociació i acord en aquest sentit per les situacions de canvi de Servei de Prevenció Aliè.

c) Avaluacions de Riscos:

Les avaluacions de riscos son un procés bàsic per la PRL. Han de realitzar-se amb una participació activa per part dels representants de les persones treballadores i s'han de prioritzar les mesures col·lectives a les individuals. Els resultats han de ser coneguts per tots els treballadors i treballadores de les empreses, sense excepcions.

d) Comitè de Seguretat i Salut:

El Comitè de Seguretat i Salut (CSS) es l'òrgan en el si de les empreses on els i les representants de les persones treballadores construïm la qüestió essencial de la nostra raó de ser, convertir-nos en els interlocutors imprescindibles a l'empresa.

En aquelles empreses on no existeix un CSS, per no tenir el numero de treballadors i treballadores necessaris, els delegats i delegades de prevenció assumeixen les funcions d'aquest comitè, però sovint tenen dificultats per establir una interlocució estable i regular amb l'empresa. Cal la creació de "comissions de PRL" que facin tasques equivalents, atenent, òbviament, al volum, riscos específics i capacitats que puguin exercir els delegats i delegades de personal.

Les matèries que pot atendre el CSS poden ser de molt diversa natura. La seguretat i la salut ha d'observar la dimensió de gènere en la seva especificat, l'enfrontament a les qüestions de drogodependències i consum d'alcohol, limitant els controls obligatoris, i la vessant del residus i respecte al medi ambient. El CSS es el lloc de negociació continua on podem tractar amb el suport especialitzat les esmentades matèries, però cal donar-li contingut i continuïtat per assolir uns mínims que comportin canvis en positiu.

Elements a tenir en compte en la NC en relació als CSS

- ✓ Recursos i mitjans que ha de proporcionar l'empresa.
- ✓ El paper dels SP com a assessors de les dues parts, i no com a part empresarial.
- ✓ Requisits per les actes i convocatòries.
- ✓ Regular l'exercici concret de les competències i funcions dels delegats i delegades.
- ✓ Regular l'exercici concret de les competències i funcions del CSS en matèries com l'organització de la PRL, avaluacions de riscos, formació, etc.
- ✓ Procediments concrets per a la coordinació de l'activitat empresarial.
- ✓ Assistència d' assessors externs a l'empresa.
- ✓ Abordar les qüestions mediambientals.
- ✓ Enfrontar la negociació de plans per a la prevenció de drogodependències.
- ✓ Comissions de treball en les empreses que no estan obligades a constituir el CSS.

e) Mútues

La decisió de contractar i concertar els serveis de la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social ha de ser coneguda per la representació de les persones treballadores, així com els continguts concrets de la possible oferta a l'empresa. Cal avançar cap a la codecisió. Els representants dels treballadors/es hem de demanar comptes sobre les actuacions de la mútua. Si som els receptors dels serveis, no podem restar ignorants del servei que reben els treballadors i treballadores.

f) Drets de informació , consulta i participació dels treballadors

Cal detallar, ampliar i desenvolupar els drets de participació en PRL dels representants de les persones treballadores, i dels mateixos treballadors i treballadores, donat que no sempre tenim representants de CCOO a les empreses. L'apoderament dels treballadors/es al si de les empreses passa per alimentar el recorregut que aquests poden exercir també de forma individual.

g) Protecció dels treballadors i treballadores especialment sensibles

Un dels principis que assenyala la LPRL és l'adaptació del treball a la persona. Els treballadors i treballadores poden perdre salut al llarg dels anys. Cal evitar que també puguin perdre la feina.

Un persona treballadora amb una salut delicada és un treballador o treballadora que necessita preservar la seva dignitat a través de la feina. Hem de participar activament per protegir a les

persones que representem en aquestes situacions, incorporant en la NC la no consideració de l'acomiadament davant d'un *No Apte* i impulsant les adaptacions del lloc de treball.

h) Protecció de la maternitat: embaràs, part recent i lactància natural

Les dones en aquestes situacions són especialment vulnerables a determinats riscos laborals que poden estar presents en l'empresa degut als canvis biològics que experimenten. Cal impulsar les avaluacions de riscos inicials que contemplin els perills per a la maternitat i les mesures necessàries per a l'adaptació o canvi del lloc de treball. També és necessari introduir pautes d'actuació per part de les empreses que protegeixen la dona embarassada o lactant, quan la mútua no concedeix la prestació per risc durant l'embaràs o la lactància, o la concedeix en un moment tardà.

D'altra banda, 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.

Tanmateix fóra bo que la NC considerés criteris generals per aconseguir que les pràctiques de prevenció fossin sensibles al gènere.

i) Formació

La formació és un aspecte bàsic i necessari, malgrat no cal oblidar que no és substitutori de l'eliminació i/o reducció dels riscos de seguretat i salut en el treball.

S'ha de reclamar una formació que sigui continua, específica en funció dels riscos laborals existents, presencial, renovada per qualsevol canvi tecnològic i organitzatiu de la producció, impartida per les persones amb la formació i competència adequades i mai pot ser la mateixa per les persones treballadores que pels seus representants, que han de realitzar tasques d'interlocució en PRL.

j) Vigilància de la salut

La vigilància de la salut ha de ser específica ja que va més enllà d els reconeixements mèdics, els quals ni són obligatoris ni substitutius de la vigilància de la salut.

Darrerament les empreses estan enfocant la vigilància de la salut en clau de ineptitud sobrevinguda. Cal delimitar amb claredat l'enfocament de la vigilància de la salut en tots els seus extrems. Es necessari incrementar en els convenis clàusules que milloren els estàndards de qualitat de la vigilància de la salut que es dona en l'empresa, així com la seva coordinació amb el resta de especialistes que composen el servei de prevenció i la seva integració estructura preventiva de l'empresa.

En aquest sentit, cal regular la vigilància de la salut com a un instrument per a donar orientacions per a l'adaptació dels llocs de treball, deixant sense efecte els *No Apte*.

k) Comissió Tècnica de Salut Laboral del TLC

Aquesta comissió és una bona eina per a la gestió extrajudicial dels conflictes. Hem de donar-li més impuls incloent clàusules en les que les empreses es comprometin a acceptar la seva intervenció.

l) Expedients de Regulació d'Ocupació i modificacions Substancials de les Condicions de Treball.

Aquestes situacions generen canvis en les condicions de treball i cal controlar el seu impacte en la salut. Per tant, es fa necessari regular en la NC la informació relativa a la PRL que necessitarem per a valorar la situació. També cal establir la necessitat i terminis per actualitzar les avaluacions de riscos existents una vegada acabat el procés.

m) Contractació i Subcontractació

L'externalització d'activitats suposa externalitzar els riscos i, de vegades, fins i tot les activitats de més risc. Sobre els treballadors i les treballadores de les empreses contractades i subcontractades recau una major pressió productiva en detriment de les condicions de treball i una major precarietat.

A més, l'incompliment de les responsabilitats empresarials preventives és molt més gran en les subcontractes i els seus treballadors/es reben menys formació i estan més desprotegits.

És necessari regular amb clàusules concretes com es realitzarà la coordinació d'activitats preventives, abordant la informació a la que han de tenir accés els delegats i delegades, els mitjans concrets per a la coordinació, la formació per a treballadors i treballadores i la negociació de protocols i procediments.

n) Recurs Preventiu i Treballadors Designats

Cal incloure en els convenis col·lectius la diferenciació d'aquestes dues figures, la incompatibilitat amb el paper dels representants de les persones treballadores i la formació necessària per a desenvolupar aquestes tasques.

La salut laboral i el temps de treball

Recentment CCOO de Catalunya ha desenvolupat uns criteris i orientacions concretes per a la NC del temps de treball, que incorporen la visió transversal de la salut laboral. Seguint el principi comentat

anteriorment, en relació a la centralitat de la salut laboral, a més d'un bloc específic, s'ha elaborat amb una mirada transversal de la prevenció de riscos al llarg dels diferents apartats.

Hem abordat el temps de treball des de 10 dimensions distintes, analitzant tot allò que puguem aportar per al desenvolupament de la Negociació Col·lectiva, tenint en compte criteris per a una organització del temps saludable:

- Proposem mesures per a la limitació de les hores extres, la parcialitat i la fragmentació de l'activitat productiva;
- Proposem una adequada regulació de les guàrdies, els sistemes de treball mesurat i la compactació de les jornades de treball;
- Plantegem criteris per reduir la bretxa salarial de gènere i augmentar la coresponsabilitat;
- Fem propostes per a regular els sistemes de treball a torns, reduir els ritmes de treball, regular els temps per a la vigilància de la salut, adequar les jornades per condicions ambientals o personals i fem una aposta per l'avaluació de riscos psicosocials.
- Proposem la participació sindical en la gestió de la flexibilitat per poder regular la previsibilitat, la transparència de les mesures i la capacitat del control dels descansos de les persones treballadores.
- Apostem per la reducció de la jornada per acompanyar la digitalització.
- Apostem per la mobilitat saludable i sostenible en l'accés a la feina, per una regulació positiva i segura del teletreball i per la regulació del dret de desconnexió; a més de tractar les qüestions de temps de treball i diversitat funcional i d'origen.
- Finalment, tractem també la regulació de drets individuals en la gestió del temps de treball, fent una proposta d'optar pel treball flexible en favor de la persona treballadora.

Registre de jornada i salut laboral

A la guia de temps de treball també abordem la qüestió del registre de la jornada de treball. La sentència del TJUE de 14 de maig de 2019, sobre l'assumpte de CCOO-Deutsche Bank, relaciona l'obligació de realitzar el registre de la jornada diària amb la legislació europea de prevenció de riscos. Tota la sentència està sustentada en la necessitat del compliment de la Directiva 89/391/CEE, sobre mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut de les persones treballadores al

treball, així com de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball i la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.

En la seva argumentació la STJUE es basa en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea que té prevalença sobre la legislació interna dels estats, i per tant aquests tenen que garantir el precepte de que "tot treballador té dret a la limitació de la duració màxima del treball i a períodes de descans diaris i setmanals, així com a un període de vacances anuals retribuïdes".

La Directiva 89/391/CEE (directiva marc sobre seguretat i salut de la UE) estableix la garantia de períodes mínims de descans diari, de descans setmanal i duració màxima del treball setmanal; i la STJUE argumenta la implantació de un sistema objectiu per computar la jornada como una obligació per construir una organització i mitjans necessaris per protegir la seguretat i salut de les persones treballadores.

A més, argumenta la STJUE que, al tractar-se d'una matèria que garanteix la salut i la seguretat en el treball, la Directiva 2003/88 sobre temps de treball, estableix que no es pot subordinar a qüestions de caràcter purament econòmic. Questió aquesta que varen plantejar Espanya i Regne Unit.

Aquesta sentència torna a posar el focus de la salut laboral sobre aspectes qualitatius i quantitatius del temps de treball.

Per a més informació i conèixer clàusules concretes, consulta:

- Els criteris de la negociació col·lectiva de CCOO Catalunya sobre salut laboral: https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/salut-laboral/
- L'apartat de Salut Laboral de l'AIC 2018-2020: https://www.ccoo.cat/noticia/218924/guia-sindical-per-a-laplicacio-de-laic-en-la-negociacio-collectiva#salutlaboral
- Guía Sindical per a l'aplicació del AIC 2018-2020 en la negociació col·lectiva: https://www.ccoo.cat/noticia/218924/guia-sindical-per-a-laplicacio-de-laic-en-la-negociacio-collectiva#.W-QlypP0m70
- Criteris sindicals per a la negociació col·lectiva del temps de treball: https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/temps-de-treball/

Per a abordar qualsevol acció en salut laboral, et recomanem que et posis en contacte amb la teva federació o unió territorial.

Més informació i documentació en: https://www.ccoo.cat/aspnet/salut_laboral.aspx

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

CCOO comissió obrera nacional de Catalunya