Salut laboral, organització del treball i negociació col·lectiva

AT2018-0082
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. INTRODUCCIÓ 2

2. GARANTIES I COMPETÈNCIES PER A LA PARTICIPACIÓ EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS 4

3. L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I LA NEGOCIACIÓ COL.LECTIVA. TRANSVERSALITZANT LA SALUT LABORAL 12

Aquest fullet informatiu presenta els vincles entre l'organització de la feina i la salut laboral, i pretén informar les persones treballadores i els seus representants sobre els seus drets per a intervenir en la millora de les condicions i organització del treball, i sobre el desenvolupament dels mateixos en la negociació col·lectiva.

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

Aquest fullet s'elabora en el marc de l'acció "Assistència i Promoció per a la millora de la Prevenció de Riscos Laborals". (Codi de l'acció: AT2018-0082).

Dipòsit legal: B 29561-2019

1. INTRODUCCIÓ

La Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) estableix un marc normatiu que garanteix els drets de la Representació Legal dels Treballadors i Treballadores (RLT). En concret, garanteix els drets d'**Informació, Consulta i Participació** en tot allò relacionat amb la salut laboral en els centres de treball.

La salut laboral representa per a la RLT el dret a participar a l'empresa en les qüestions relacionades amb la Prevenció de Riscos Laborals (PRL) i, per tant, una **eina d'acció sindical** que, de forma més àmplia, incideix i condiciona l'Organització del Treball, i forma part de la Negociació Col·lectiva en tots els seus diferents apartats.

La defensa de la salut laboral és clau en la disputa per a la millora de les condicions de treball i constitueix una eina estratègica per a l'acció sindical a les empreses.

De conformitat amb l'article 33 de la LPRL, l'empresari haurà de consultar als treballadors i a les treballadores, amb la deguda antelació, entre altres qüestions, l'adopció de les mesures relatives a l'organització de la feina a l'empresa. Entenent per *Organització del Treball* el procés d'integració en un determinat espai temporal de les persones treballadores i dels mitjans materials i tecnològics, en el procés de producció de béns o serveis. En conseqüència, l'organització del treball afecta la totalitat de les condicions laborals relacionades amb la salut de les persones treballadores en els centres de treball.

Les eines i funcions que la normativa ens facilita en l'exercici sindical de la representació de les persones treballadores, hauran de comprendre accions pròpies de l'organització de l'activitat laboral, incloses les relatives a la prevenció de riscos laborals.

L'organització del treball integraria diferents elements, entre d'altres:

- La divisió de les tasques i el contingut de la feina, és a dir, la divisió o classificació funcional.
- Els mètodes i/o procediments que s'apliquen.
- La interacció de les persones treballadores amb els mitjans necessaris, materials i tecnològics.
- Ordenació temporal o temps de treball (torns, jornades, etc.).
- La divisió i distribució de les persones treballadores en l'estructura de l'empresa, és a dir, els vincles de subordinació.

A més, juntament amb la divisió tècnica o professional del treball, cal considerar la divisió de gènere.

El poder de direcció de l'empresari inclou la potestat sobre l'Organització del Treball i aquesta és una potestat que té una relació indissociable amb la prevenció dels danys a la salut. No obstant això, l'article 14 de la LPRL assenyala el dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i el correlatiu deure de l'empresari o empresària en la protecció enfront dels riscos laborals.

És a dir, el poder de direcció empresarial està limitat legalment pel deure de protecció eficaç de la seguretat i la salut de les persones treballadores.

Els riscos derivats de l'organització del treball s'estimen mitjançant l'avaluació dels riscos psicosocials: aquesta és l'eina fonamental per al desenvolupament de la intervenció sindical enfront la potestat directiva de l'empresari. L'avaluació de riscos psicosocials analitzarà l'impacte de les formes i mètodes d'organitzar la mà d'obra. Però, per a realitzar un tractament integral de la prevenció de riscos, i per analitzar l'impacte global que té l'organització del treball sobre la salut de les persones treballadores, s'ha de considerar també la interacció amb els mitjans materials i espais físics de treball. En conseqüència, s'han de tenir en compte els resultats de les avaluacions de riscos de la resta d'especialitats preventives (higiene, ergonomia, seguretat) i analitzar els resultats col·lectius de la vigilància de la salut, les dades de sinistralitat i la resta d'indicadors de salut.

Serà a través dels drets que la normativa concedeix a delegats i delegades sindicals i de prevenció i mitjançant la Negociació Col·lectiva (NC), que intervindrem sobre la capacitat unilateral de l'empresa per organitzar el treball, amb l'objectiu de millorar la salut de les persones treballadores i el conjunt de condicions laborals.

Per tant, una altra eina decisiva per a la intervenció sindical en l'organització del treball és la **Negociació Col·lectiva**, no només mitjançant el desenvolupament de la prevenció de riscos a través dels convenis col·lectius i acords regulats en l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors (ET), sinó també, mitjançant acords i pactes d'empresa que millorin les condicions de treball.

Els articles 36 i 39 de la LPRL especifiquen les competències i facultats dels delegats i delegades de prevenció (DDPP) en els Comitè de Seguretat i Salut (CSS) quan existeixen, de manera que es garanteixen els drets d'informació, consulta i participació. Competències i facultats que es poden estendre als delegats de les seccions sindicals.

En definitiva, serà el desenvolupament de les competències que la normativa ens atorga com a DDPP i com a seccions sindicals, en relació a la participació i a la negociació col·lectiva, amb el que podrem incidir en l'organització del treball, per a suprimir les condicions de precarietat i assolir organitzacions realment saludables per a les persones treballadores.

Altres eines complementàries per a la consecució dels objectius sindicals:

- **Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)**, que permet la conciliació, mediació i arbitratge en els conflictes laborals amb les empreses, així com el suport específic de la Comissió Tècnica de Salut Laboral i de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball.
- **Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)**, amb la inspecció de guàrdia per a casos de risc greu i imminent.

2. GARANTIES I COMPETÈNCIES PER A LA PARTICIPACIÓ EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS

Abans de prosseguir amb la interpretació i aplicació pràctica dels drets d'informació, consulta i participació dels Delegats i les Delegades de Prevenció (DDPP), cal conèixer uns quants conceptes que convé gestionar amb eficàcia.

- **Delegats i Delegades de Prevenció (DDPP):** Són els i les representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de PRL (Art.35.1 de la LPRL).
- **Comitè de Seguretat i Salut (CSS)**: Òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de PRL (Art.35.1 de la LPRL).
- **Representació Legal dels Treballadors i Treballadores (RLT)**: En les empreses o centres de treball que comptin amb sis o més treballadors, la participació d'aquests es canalitzarà a través dels seus representants (Art.34 de la LPRL).
- **Negociació Col·lectiva (NC)**: En virtut de l' Estatut dels Treballadors (ET), Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Títol III, de la negociació col·lectiva i dels convenis col·lectius. Article 82. Concepte i eficàcia.
- **Condicions de treball**: L'article 4.7 de la LPRL les defineix com a qualsevol característica de la feina que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores.

- **Organització del Treball:** La LPRL considera que l'organització del treball forma part de les condicions de treball que influeixen en la salut i seguretat dels treballadors i treballadores.

  Hi ha una disciplina concreta que s'encarrega d'analitzar els sistemes de treball estandarditzats mitjançant tècniques de mètodes i temps. Les conclusions d'aquesta anàlisi poden tenir conseqüències sobre l'exposició a tot tipus de riscos laborals, per tant haurà de coordinar-se amb la intervenció sindical en l'àmbit de la PRL.

Drets dels delegats i delegades de prevenció. Funcions i competències

L'article 18 de la LPRL estableix els drets d'**informació, consulta i participació** per a complir el deure de protecció establert en aquesta Llei, i que els treballadors i treballadores rebin la informació necessària en matèria de PRL.

Per a l'exercici d'aquests drets podrem diferenciar aquelles empreses que no disposen de CSS, per tenir menys de 50 treballadors i treballadores, i aquelles en les quals existeix aquest òrgan, tenint en compte que en les primeres seran els DDPP els que assumeixin les competències del CSS.

ⓘ *L'article 64 de l' ET defineix com ha de ser la informació i consulta*.

Informació

Els Delegats i les Delegades de Prevenció (DDPP) han de tenir accés a la còpia de tota la documentació i informació necessària per a l'exercici de les seves funcions, i en relació a totes aquelles qüestions que puguin incidir significativament en la seguretat i salut de les persones treballadores (Art.36.2 de la LPRL).

Però la LPRL, al llarg del seu desenvolupament, explicita alguna d'aquesta documentació que l'empresa ha de facilitar als i les DDPP. L'Autoritat Laboral de Catalunya ha considerat (Instrucció 1/2005, emesa pel Departament de Treball) que concretament, aquesta documentació és la següent:

- Avaluació de riscos.
- Mesures d'emergència.
- Mesures i activitats de protecció i prevenció.
- Informes d'investigació d'accidents de treball (AATT).
- Relació d'AATT amb baixa.
- Relació de malalties professionals amb baixa.

- Relació dels AATT sense baixa.
- Comunicació oficial dels AATT amb baixa (notificació d' AATT).
- Conclusions col·lectives derivades de la vigilància de la salut.
- Informes de les persones o òrgans encarregats de la protecció i prevenció a les empreses.
- Informacions dels organismes competents en seguretat i salut.
- Resultats dels controls periòdics sobre les condicions de treball i activitats de les persones treballadores.

També han de ser informats i informades de la incorporació de persones treballadores d'empreses de treball temporal i quan es concerti un contracte de prestació d'obra o servei entre empreses. De la mateixa manera, han de tenir accés a tota la documentació relativa a l'organització de la PRL a l'empresa i a les seves activitats preventives.

L'exercici d'aquest dret suposa disposar de la documentació necessària per a elaborar un pla d'intervenció sindical sobre l'organització de la feina amb una estratègia més eficaç.

Per aprofundir més sobre l'exercici del dret a la informació pots consultar el full informatiu de CCOO Catalunya *Exercici del dret a la informació en matèria de seguretat i salut en el treball mitjançant còpia:*

https://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Fulls%20Informatius/2014INF_DERCHOINFOcast.pdf

Consulta i participació

El dret a la **consulta** està regulat en els articles 14, 18, 33, 36 i 38 de la LPRL i suposa que l'empresari o empresària ha de preguntar la seva opinió als Delegats i les Delegades de Prevenció (DDPP), amb suficient antelació, en relació a qualsevol acció que pugui repercutir significativament en la salut dels treballadors i treballadores, i específicament en totes les decisions relatives a:

a) Organització de la feina i introducció de noves tecnologies.

b) Organització del sistema i plans de prevenció.

c) Modalitat del Servei de Prevenció (SP) i concert de l'activitat preventiva.

d) Procediment d'avaluació de riscos a utilitzar en l'empresa.

e) Pla de seguiment i control de les mesures preventives.

f) Tipus de proves de vigilància de la salut.

g) Designació de les persones treballadores encarregades de les mesures d'emergència.

h) Procediments d'informació a les persones treballadores.

i) Elaboració de la documentació obligatòria sobre salut i seguretat.

j) Projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

Els Delegats i les Delegades de Prevenció (DDPP) d'empreses titulars en les quals concorrin altres empreses han de ser consultats i consultades sobre l'organització del treball derivada de la concurrència d'empreses al centre de treball, en la mesura que repercuteixi en la seguretat i salut dels treballadors i treballadores (Art.15.2 del RD 171/2004, que desenvolupa l'Art.24 de la LPRL en matèria de coordinació d'activitats empresarials).

Davant d'una consulta de l'empresa, els delegats i delegades de prevenció han d'emetre el seu informe en el termini màxim de 15 dies hàbils, o el més aviat possible en cas de riscos imminents (Art.36.3 de la LPRL). Si transcorre aquest termini sense haver-se emès informe, l'empresa podrà posar en pràctica la seva decisió.

També es requereix un informe previ dels representants de les persones treballadores per a determinar en quins casos ha de ser obligatòria la vigilància de la salut per als treballadors i treballadores (Art.22.1, paràgraf 2n de la LPRL).

La participació en PRL ...

- ✓ Els delegats i delegades de prevenció podran realitzar **propostes** a l'empresa sobre qualsevol qüestió relacionada amb la prevenció i la protecció de la salut.
- ✓ En cas de no acceptar la proposta, l'empresa ha de **respondre de manera motivada**.

El dret a participació suposa la capacitat de proposta dels Delegats i les Delegades de Prevenció (DDPP), que està regulada en els articles 14, 18, 34 36 i 38 de la LPRL.

Com veiem, la legislació inclou explícitament la capacitat dels i de les DDPP per participar mitjançant la proposta en tots els elements de l'organització del treball que puguin tenir efectes sobre la salut de les persones treballadores, i sobre totes aquelles qüestions que puguin estar-hi especialment relacionades, com són: l'organització de la prevenció, les activitats preventives, la formació, etc.

Altres competències dels delegats i delegades de prevenció

La LPRL faculta a més a la RLT especialitzada en matèria de PRL per a:

- La vigilància i control de l'acompliment per part de l'empresa de la normativa relacionada amb la PRL (art. 36.1.d de la LPRL).
- La inspecció dels llocs de treball: visitar els llocs de treball i comunicar-se amb les persones treballadores sense interrompre l'activitat (art. 36.2.e de la LPRL).
- Acompanyar els tècnics o tècniques de prevenció i els inspectors o inspectores de Treball en les seves visites a l'empresa, podent realitzar les observacions que considerin oportunes (Art.36.2.a de la LPRL).

Garanties dels delegats i delegades de prevenció (Art.37 de la LPRL)

- Com a representació especialitzada, els i les DDPP disposen de les mateixes garanties que l' ET concedeix a la RLT.
- Es farà servir el mateix crèdit horari del què es disposa com a RLT, a excepció de les següents activitats que es consideren temps efectiu de treball:
  - Reunions de CSS i qualsevol altra convocada per l'empresa.
  - Acompanyament a tècnics i tècniques en avaluacions i a la ITSS quan visiten el centre de treball.
  - Formació.
  - Visites quan es produeixen accidents de treball o danys a la salut, fins i tot fora de la jornada.
- Rebre per part de l'empresari o empresària els mitjans i formació necessaris per l'exercici de les seves funcions.
- Cal assenyalar que la LPRL no especifica cap curs de formació d'un número determinades d'hores per als DDPP, sinó que es refereix al fet que la formació que li faciliti l'empresa ha de ser la necessària per poder exercir les seves funcions. Per tant, caldrà pactar una formació que inclogui, a més de les qüestions bàsiques en salut laboral, els diferents riscos que puguin estar presents a l'empresa, les funcions de la mútua, els organismes de conciliació i mediació, etc.

El Comitè de Seguretat i Salut (CSS)

Especial menció requereixen els articles 38 i 39 de la LPRL en els supòsits de les empreses o centres de treball amb 50 o més treballadors i treballadores.

Aquests articles descriuen diferents supòsits de participació dels i de les DDPP, incloent l'obligació de l'empresa a establir un debat previ, abans de la posada en marxa, en relació a totes les qüestions descrites en la LPRL.

El CSS (Art.38 de la LPRL)…

- Òrgan de representació i participació, col·legiat i paritari.
- Destinat a la consulta periòdica i regular.
- Format pels DDPP d'una banda, i empresari o empresària, o els seus representants, en nombre igual, de l'altra.
- S'ha de constituir en totes les empreses o centres de treball que tinguin 50 o més treballadors o treballadores.

  A les empreses en què no hi hagués CSS per tenir menys de 50 treballadors o treballadores, les competències i facultats del CSS les exerciran els i les DDPP.
- S'ha de reunir, com a mínim, cada 3 mesos, i cada vegada que ho sol·liciti una de les representacions, i s'aixecarà acta.
- Reglament: adoptarà normes de funcionament pròpies i hauran de ser acordades entre les parts.
- Possibilitat de CSS Intercentres per acord.

ⓘ En el cas que diferents empreses desenvolupin la seva activitat en un mateix centre de treball, es podran acordar reunions conjuntes entre els diferents CSS o entre els i les DDPP de les empreses (Art.39.3 de la LPRL i Art.16 del RD 171/2004).

ⓘ Convé no acceptar com a part empresarial en la composició del CSS a membres del SP, ja que els tècnics i tècniques de PRL han de poder exercir d'assessors o assessores d'ambdues parts (Art.31.2 de la LPRL) i no com a representants d'una d'elles.

Les **competències del CSS** (Art.39 de la LPRL) son les següents:

- Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa.
- Debatre, abans de la seva posada en pràctica:
  - Modalitat organitzativa en PRL de l'empresa.
  - Gestió realitzada pel servei de prevenció aliè, si existís, i els criteris per a la seva contractació.
  - La planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies.
  - El Pla de PRL, avaluacions de riscos i la planificació de mesures preventives.
  - El projecte i l'organització de la formació en prevenció.
- Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments en relació a la PRL.

Per una altra banda, en virtut de l'article 39 de la LPRL, el CSS està **facultat per a**:

- Conèixer directament la situació relativa a la PRL, realitzant a aquest efecte les visites que estimi oportunes.
- Conèixer tots els documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les funcions, així com els procedents de l'activitat del SP.
- Conèixer i analitzar els danys produïts a la salut de les persones treballadores per valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives necessàries.
- Conèixer i informar la memòria i programació anual del SP.

Actuació sindical davant els incompliments empresarials

Com hem vist, les competències i facultats que acabem de revisar ens ofereixen possibilitats d'actuació molt àmplies en els diferents aspectes de l'organització del treball (jornada, conciliació, formació, classificació professional i distribució de tasques, procediments de treball, etc.), per la qual cosa hauríem d'**evitar orientar l'acció sindical cap a la denúncia de manera directa**. No al menys sense haver realitzat tot un recorregut, seguint el binomi pressió negociació, en l'intern de l'empresa i fent ús d'aquestes competències que la normativa ens concedeix.

Algunes recomanacions per a l'acció sindical:

a) **Es necessita una estratègia sindical** amb uns objectius concrets i per un període de temps determinat. De no treballar així, s'està més a prop de ser superat per les situacions sobrevingudes i per la frustració que implica la intervenció efectiva.

Per a incidir en totes les qüestions relatives a l'organització de l'activitat laboral, el pla de treball en salut laboral ha d'estar **integrat en l'estratègia i en l'acció conjunta de la Secció Sindical o Comitè d'Empresa**.

b) **Reunions periòdiques amb l'empresa**. En cas de no existir CSS, els i les DDPP tenen dret a reunir-se de manera periòdica amb la Direcció per abordar la seguretat i salut de les persones treballadores.

c) **Crèdit sindical**. Cal que els i les DDPP utilitzin el crèdit horari sindical per a preparar els temes de discussió amb la representació de l'empresa i per a la visita als centres de treball. Cal considerar que l'acció sindical en matèria de PRL no està únicament en mans dels i les DDPP, també la resta de la RLT pot utilitzar el seu crèdit sindical per a realitzar visites, passar enquestes relacionades amb la salut laboral, etc., sobre la base de **l'estratègia conjunta de CCOO a l'empresa**.

d) **CSS, un funcionament eficaç**:

- Evitar col·lapsar les reunions del CSS amb massa punts en l'ordre del dia amb incidències concretes dels llocs de treball que impedeixin dedicar-li temps a la discussió dels elements realment estructurals de l'organització del treball.
- Participar en l'ordre del dia, exigint que s'incorporin els temes que la RLT vulgui discutir.
- Possibilitat de vot, segons l'article 38 de la LPRL. Pot ser interessant per a evidenciar les postures de l'empresa i explicar les nostres discrepàncies als treballadors i treballadores.
- Comunicació. És fonamental donar a conèixer al conjunt de les persones treballadores tota la feina sindical realitzada com a DDPP, propostes i objectius aconseguits. Integrarem aquesta informació en el conjunt de l'estratègia comunicativa de CCOO a l'empresa.
- Seguiment. Els temes que es tracten en les reunions han de tenir un seguiment per part de la RLT. No es pot iniciar un CSS sense valorar els acords assolits i pendents d'anteriors reunions, així com l'estratègia a seguir en funció dels objectius i el pla de treball global de CCOO.

e) **Negociació i pressió**: els límits en la negociació ens els marcaran la normativa legal i les línies vermelles que responguin a l'estratègia i objectius sindicals. És convenient preparar prèviament la negociació amb arguments sòlids que es recolzin en fets concrets i en la documentació corresponent. Si la negociació no avança, s'ha de des bloquejar mitjançant els mecanismes de pressió sindical necessaris en l'intern de l'empresa, abans d'arribar a la

denúncia o demanda. Com pera tota acció sindical, disposem de diferents eines de pressió (assemblees, mobilitzacions, comunicats a treballadors i treballadores, possibilitat de realitzar consultes a l'Autoritat Laboral, òrgans tècnics en PRL amb competències o altres entitats de l'Administració Pública, recórrer al TLC per forçar la negociació, etc.)

f) **La denúncia o conflicte col·lectiu**. Com ja hem dit, el recurs a la via jurídica o de la Inspecció de Treball no hauria de produir-se sense haver realitzat tot el recorregut possible en l'acció sindical dins de l'empresa -excepte en allò que suposi un risc greu i imminent per a les persones-. Recomanem sempre assessorar-se en la Federació o Territori de CCOO corresponent.

En tot cas, aquest tipus d'actuacions no poden ser un fi en si mateixes, sinó que han de ser una manera de retornar a la Direcció de l'empresa o dels SP al camí de la interlocució i/o pacte amb la representació de les persones treballadores.

3. L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA. TRANSVERSALITZANT LA SALUT LABORAL

Sens dubte, la millor eina per incidir en l'organització de la feina i regular condicions de treball dignes i saludables és la negociació col·lectiva.

La Negociació Col·lectiva (NC) constitueix una important font de drets i de condicions de treball, la majoria d'elles relacionades amb l'organització del treball. Un dels principals objectius sindicals de CCOO és aconseguir una organització de la feina més saludable, més justa i democràtica, per la qual cosa es fa necessari establir en el procés de negociació col·lectiva, una mirada transversal del tractament de la salut laboral.

Els capítols específics de Seguretat i Salut laboral són necessaris en els convenis col·lectius on regularem, entre altres matèries i en relació a l'organització del treball, l'obligatorietat de la realització de l'avaluació de riscos psicosocials amb una metodologia contrastada tècnicament, com és el mètode CoPsoQ; els drets concrets de participació en l'elaboració d'aquestes avaluacions de riscos; la gestió participada de la RLT en l'adopció de mesures preventives, etc.

Però més enllà d'aquests apartats específics, hem de fer un esforç en transversalitzar una mirada preventiva al llarg de tot el conveni col·lectiu. Aquesta és l'única manera de millorar la salut de les persones treballadores mitjançant la intervenció en l'organització de la feina:

- Assignant retribucions adequades a les tasques realitzades.
- Limitant la utilització dels contractes temporals o del contracte a temps parcial.

- Establint procediments de promoció transparents i objectius.
- Reduint les jornades asocials a les situacions imprescindibles.
- Regulant drets individuals de gestió flexible del temps de treball.
- Establint procediments de modificacions de les jornades de treball que permetin la previsibilitat de la modificació, les permutes entre treballadors, la no afectació de persones amb exercici de drets de conciliació, el poder de decisió de la persona afectada en l'elecció dels descansos compensatoris, etc.

Mitjançant aquestes regulacions, totes elles objecte de negociació col·lectiva en els convenis sectorials, estem millorant la salut de les persones treballadores. A això ens referim quan parlem de transversalitzar la prevenció de riscos en els convenis col·lectius.

Però també hi ha elements difícils de determinar en àmbits sectorial, de manera que la negociació col·lectiva en l'àmbit de les empreses es fa imprescindible si de debò volem aconseguir unes condicions de treball saludables.

És aquí on apareix la utilitat de les avaluacions de riscos psicosocials i la seva necessària vinculació a la negociació col·lectiva en l'àmbit de les empreses. Es fa necessari elevar les mesures preventives, que resultin d'aquestes avaluacions, als àmbits de negociació de Secció Sindical o Comitè d'Empresa, regulant mitjançant acords d'impacte global en les empreses les qüestions més estructurals de l'organització del treball.

Hem de fugir d'una aplicació merament administrativa o burocràtica, i convertir-la en una eina imprescindible per a l'acció sindical en la prevenció de riscos laborals:

- Assegurant plantilles suficients per adequar les càrregues de treball.
- Assegurant la participació directa de les persones treballadores en la presa de decisions sobre el seu propi treball.
- Eliminant els treballs massa estandarditzats i parcialitzats, afegint complexitat a les tasques.
- Regulant sistemes de gestió cooperativa mitjançant el treball en equips, i estructures organitzatives més planes.
- Regulant sistemes de treball a torns el més restringits possibles i amb criteris d'adequació als bioritmes de les persones treballadores.

Aquests són només alguns exemples de condicions de treball que la negociació col·lectiva pot i ha de regular amb una mirada preventiva. Però, per tancar el cercle d'aquesta visió preventiva integral, els convenis col·lectius han de regular la necessitat de revisar, de manera prioritària i imprescindible,

l'avaluació de riscos psicosocials quan es produeixin modificacions sobre les condicions relacionades amb l'organització del treball. Així com també, revisar la resta d'avaluacions específiques per analitzar la possibilitat d'agreujament dels riscos derivats d'aquestes modificacions.

Els plantejaments anteriors s'han utilitzat per al desenvolupament dels pilars de la NC de CCOO de Catalunya: l'Acord Interprofessional de Catalunya[1] (AIC) i els nostres propis criteris i orientacions per a la negociació de convenis[2].

L'AIC suposa un marc de consens amb les patronals i inclou orientacions a incorporar en la negociació de cada conveni col·lectiu, tant per la part sindical com per la patronal. En la negociació de l'últim AIC per als anys 2018-2020, CCOO de Catalunya va pressionar i va aconseguir incorporar propostes que responen a l'estratègia sindical, acordada en el Pla d'acció del XI Congrés de CCOO de Catalunya, de situar el sindicat a l'ofensiva, per tal de guanyar camí en la recuperació de drets per a les persones treballadores.

En aquest AIC, CCOO situa la salut laboral en la centralitat de la lluita contra la precarietat en totes les seves dimensions, incorporant-la en altres àrees de l'acord com l'absentisme, mobilitat, igualtat, discapacitat, subcontractació i empreses multiservei, digitalització dels nous models productius o l'economia de les plataformes digitals, etc.

A la vegada, suposa un impuls per a la participació de la RLT en l'organització del treball, incorporant propostes que ens permeten avançar en la nostra intervenció sobre aspectes com: la integració de la PRL a l'empresa, procediments d'avaluació de riscos, accés a l'assessorament dels serveis de prevenció, adaptació de la feina a la persona, la vigilància de la salut com a eina de prevenció, la protecció de la maternitat, o la possibilitat d'incorporar clàusules en els convenis que protegeixin la salut de les persones en les noves organitzacions del treball.

Però tots aquests consensos assolits amb les patronals en l'AIC no extingeixen el camí de CCOO de Catalunya en la recuperació de drets articulats a través de la NC. Hem desenvolupat les nostres pròpies propostes reivindicatives que van més enllà de l'AIC i situen la NC a l'ofensiva, per fer que els convenis col·lectius ampliïn encara més la capacitat de la RLT per a intervenir i regular qüestions

[1] Es pot consultar la Guia Sindical de CCOO Catalunya per a l'aplicació de l'AIC 2018-2020 en la negociació col·lectiva en https://www.ccoo.cat/noticia/218924/guia-sindical-per-a-laplicacio-de-laic-en-la-negociacio-collectiva#.W-QlypP0m70

[2] Per a la consulta de les clàusules i criteris sindicals de CCOO Catalunya per a la NC en salut laboral, visitar: https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/salut-laboral/

com: la integració i l'organització de la prevenció a l'empresa, la qualitat de les avaluacions de riscos, els drets d'informació consulta i participació, la protecció de la maternitat i de les persones treballadores especialment sensibles, el funcionament del CSS, la formació de DDPP, la vigilància de la salut, la capacitat d'opció en el canvi de mútua, el temps de treball, contractació i subcontractació, etc.

Per tant, en la NC haurem de considerar les orientacions de l'AIC, sense renunciar a les nostres pròpies propostes per incidir en l'organització del treball des de la salut laboral.

Orientacions per a una negociació col·lectiva que incideixi en l'organització del treball a través de la salut laboral

- Transversalitat i centralitat.
- Detectar els buits existents en el conveni actual i elaborar propostes en relació a l'impacte que l'organització de la feina podria tenir sobre la salut.
- Concepció dinàmica de la PRL integrant-la en el conveni de manera que pugui intervenir davant els canvis i evolució de l'organització del treball.

Per a qualsevol intervenció sindical en relació a allò comentat en aquest full informatiu, recomanem que et posis en contacte amb la teva federació o territori.

Pots trobar més eines en salut laboral a la web:
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