

Impacto de la acción sindical en la salud laboral

AT2018-0083

Diciembre 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

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. LA SALUD LABORAL COMO HERRAMIENTA TRANSVERSAL DE LA ACCIÓN SINDICAL	3
3. EL IMPACTO DE LA ACCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL	4
4. HERRAMIENTAS DE CCOO PARA UNA ACCIÓN SINDICAL CON IMPACTO EN SALUD LABORAL..	6
La Negociación Colectiva	6
El papel de las Secciones Sindicales	8
Los delegados y las Delegadas de Prevención.....	9
Formación sindical.....	12
Asesoramiento sindical: federativo, territorial y mancomunado.....	13
Gabinete Higia	13
El Gabinete Técnico Jurídico (GTJ).....	16

El objetivo de este folleto informativo es situar la importancia de la estrategia y acción sindical en salud laboral, a través de la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes, valorando el impacto que tiene sobre la mejora de las condiciones de trabajo.

Autoría: CCOO de Cataluña.
Barcelona, Diciembre de 2019.

Este folleto se elabora en el marco de la acción "Asistencia y Promoción de la participación en la prevención de riesgos laborales". (Código de la acción: AT2018-0083).

Depósito legal: B 29554-2019

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas toman sus decisiones desde el poder unilateral que ostentan y en respuesta a sus intereses empresariales, en contraposición a los de las personas trabajadoras. Es en ese conflicto capital-trabajo, donde se sitúan todas las luchas y reivindicaciones sindicales por la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras y también las relacionadas con la salud.

La salud, como derecho fundamental se encuentra limitada en el seno de la empresa, por esa capacidad unilateral del empresario, en el sentido de que, cuando se entra a trabajar, los derechos sociales y democráticos dependen de esas decisiones empresariales, tomadas en base a unos intereses de parte.

La lucha sindical se fundamenta, por tanto, en lograr la democratización en la empresa, poder incidir en esas decisiones evitando que perjudiquen a las personas trabajadoras y promoviendo mejoras en las condiciones de trabajo.

El sindicato, por su naturaleza y como representación colectiva, cuestiona esa falta de democracia en las empresas, de manera que el ejercicio de los derechos depende del esfuerzo y potencia sindical en ese cuestionamiento de la organización del trabajo.

La relación entre los derechos a la integridad física y a la salud, y la organización del trabajo queda clara cuando observamos el crecimiento de la siniestralidad que se ha producido desde la aplicación de la Reforma Laboral de 2012, que generalizó la precariedad en el modelo de las relaciones laborales, caracterizada por: la primacía del convenio de empresa, la devaluación de salarios y condiciones de trabajo, el abuso en la externalización y la pérdida de la capacidad de las administraciones en los expedientes de regulación de empleo.

En ese contexto, la lucha sindical se sitúa en una organización del trabajo que ha reducido las inversiones y los esfuerzos en prevención de riesgos, que produce daños a la salud y genera unas condiciones de trabajo precarias en todos los elementos de la relación laboral.

Como área transversal, en nuestra acción sindical en salud laboral debemos dar nuevas respuestas a los nuevos problemas que la organización del trabajo genera. Nuestro esfuerzo tiene que ir orientado a la necesaria integración de la salud laboral en el resto de áreas de nuestra acción, implicando a las diferentes estructuras sindicales y haciendo que los sistemas de representación, de

los diferentes ámbitos en los que tenemos presencia sirvan para incidir de manera activa en la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

La existencia de una Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) que no ha sido reformada, o la aplicación de las diferentes directivas europeas no garantizan la protección real de la salud en las empresas. Únicamente la presión sindical permite que exista un equilibrio más favorable para los intereses de las personas trabajadoras.

Así, reivindicamos el papel del sindicato, como promotor de una organización del trabajo saludable y con condiciones de calidad, y como garante del ejercicio de los derechos individuales y colectivos, para ocupar nuevos espacios de influencia y participación en los derechos de las personas.

2. LA SALUD LABORAL COMO HERRAMIENTA TRANSVERSAL DE LA ACCIÓN SINDICAL

La exposición a los riesgos laborales, tiene conexión con el conjunto de condiciones de trabajo, ya sea la jornada, permisos, clasificación profesional, externalización y subcontratación, métodos y tiempos de procesos productivos, contratación y estabilidad laboral, dimensionamiento de plantillas, políticas de igualdad, medioambientales, retributivas y de promoción, etc.

Ese carácter transversal respecto del conjunto de derechos y de condiciones de trabajo, significa que debe estar integrada en todos los procedimientos de participación e intervención sindical. No debe abordarse, en ningún caso, como un departamento estanco. La lógica reivindicativa, de propuesta y de negociación, debe incorporar una **valoración sobre el impacto en términos de salud de los acuerdos y propuestas**. Del mismo modo, debe considerarse como intervenir en cada una de las condiciones de trabajo, a través de la salud laboral.

Probablemente, es necesario hacer mayores esfuerzos para difundir, en el interno del sindicato, el conocimiento sobre las conexiones que existen entre las diferentes áreas de nuestra acción sindical y la salud laboral.

Como en cualquier intervención sindical, se requiere de cierto conocimiento técnico genérico, pero no se trata de que, como representantes de los trabajadores y las trabajadoras, seamos técnicos especializados, sino de conocer la estructura de la normativa, los recursos de intervención que tenemos a nuestro alcance y los vínculos de esa transversalidad.

Las cuestiones técnicas más especializadas, que surgen de normativas específicas y de investigaciones o estudios científicos, en relación a los efectos sobre la salud de las condiciones de trabajo, provienen de un conocimiento objetivo para el que podemos recurrir a nuestros técnicos Higia. Serán esas cuestiones que nos señalan como nocivas multitud de condiciones de trabajo, las que nos permitirán establecer las líneas rojas sobre lo aceptable y lo inaceptable.

Sin embargo, el conflicto en el interno de la empresa no es neutral, por ello el conocimiento necesario para su gestión y la negociación –según los límites que nos señale el conocimiento especializado- requiere de una intervención meramente sindical, desde el principio de prevención y precaución que sustenta la normativa de salud laboral.

La salud laboral como elemento central y transversal de nuestra acción sindical supone, por tanto, que debe **integrarse en el conjunto de la acción sindical en la empresa**, teniendo en cuenta los objetivos, negociaciones y actuaciones sindicales que se lleven a cabo en otras áreas, y debe ser debatida y construida en el ámbito de la Sección Sindical y/o Comité de Empresa.

La existencia de representantes especializados y especializadas en esta materia (delegados y delegadas de prevención), con una intervención activa, diaria y concreta en el ejercicio de sus funciones y derechos es el factor principal que marca la diferencia entre la verdadera prevención y la aplicación formal o documental de las normativas.

Sin embargo, como venimos indicando sus actuaciones deben pertenecer a un **plan de trabajo conjunto de la Sección Sindical y/o Comité de empresa**. Es en estos ámbitos donde deben establecerse los objetivos y estrategias a seguir, tanto en las cuestiones más estructurales de la prevención (sistema de gestión, evaluaciones de riesgos, formación, etc.), como en las incidencias más concretas que puedan suponer riesgo para la salud.

3. EL IMPACTO DE LA ACCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL

Son numerosos los estudios y autores que señalan el efecto positivo sobre las condiciones de trabajo y la salud laboral de la participación de las personas trabajadoras organizadas en sindicatos.

Así, Rory O'Neill¹, en su artículo *El sindicalismo un medio de prevención*, incluido en la publicación de la Organización Internacional del Trabajo titulada *Seguridad y Salud en el trabajo: una prioridad sindical*, hace un repaso a diferentes estudios que destacan la contribución de los sindicatos en la prevención y señalan que su acción a través de las movilizaciones, mecanismos de presión, participación y negociación con la dirección de las empresas, aumenta los niveles de seguridad incluso en los lugares de trabajo con mayor riesgo y disminuye la siniestralidad. Señala también, el modelo de organización sindical a través de la afiliación, como el más eficaz para disminuir los accidentes de trabajo.

Por su parte, la publicación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) titulada *Fundamentos para la Prevención de Riesgos Laborales*², subraya que el rol reivindicativo de los sindicatos, conjugado con un papel proactivo y de propuesta es determinante en la eficacia de la prevención de riesgos.

Del mismo modo, Raúl Payá Castiblanque y Pere J. Beneyto Calatayud, de la Universidad de Valencia, en su artículo "*Participación sindical y Salud Laboral: una relación positiva*"³, publicado en la Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales *Barataria*, expone como su investigación constató una correlación positiva entre la existencia de representantes de las personas trabajadoras y la implantación de actividades preventivas como vigilancia de la salud, evaluaciones de riesgos, plan de prevención, planificación de la actividad preventiva, formación en materia de prevención de riesgos, etc.

Podríamos continuar nombrando publicaciones pero todo lo anterior lo sabemos por nuestra experiencia. Tenemos comprobado que lograr la presencia de CCOO en las empresas y la implantación del sindicato a través de la afiliación, es el motor que impulsa hacia un mayor cumplimiento de las normativas laborales y mejores condiciones de trabajo, también en materia de seguridad y salud.

¹ Rory O'Neill. *El sindicalismo, un medio de prevención*. 2002. Publicado en la revista *Educación Obrera* 2002/1 de la OIT, nº 126, pp. 14-20. Puede consultarse en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117514.pdf

² Publicación del INSST *Fundamentos para la Prevención de Riesgos Laborales*. 2017, disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/NIPO+fund/789c688f-e753-49b4-bb19-67e53bd7ec28>

³ Payá, R. y Beneyto, P. J.: *Participación sindical y Salud Laboral: una relación positiva*. 2018. BARATARIA Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales. Nº 24, pp. 61-81. Puede consultarse texto completo en https://revistabarataria.es/web/pdf/num24/4_402_bar_24_paya_def_web_2018.pdf

Impacto de nuestra acción sindical en la salud laboral

- ✓ Promueve más actividades preventivas y de mayor calidad en las empresas.
- ✓ Pone freno a la precariedad en las empresas y mejora de las condiciones de trabajo, y la calidad de vida de las personas trabajadoras.
- ✓ Reduce los accidentes de trabajo (AT) y las enfermedades profesionales (EEPP).
- ✓ Mejora la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Impulsa la cultura preventiva entre las personas trabajadoras y empresarios.
- ✓ Ejerce una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa, limitando los abusos y las ilegalidades.
- ✓ Reduce el gasto público destinado a la curación de enfermedades.
- ✓ Ayuda a visibilizar los daños a la salud con origen laboral y aumenta la notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Facilita la participación de las personas trabajadoras, al ordenarla y organizarla a través de sus representantes.
- ✓ Regula las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva y los acuerdos de empresa.

4. HERRAMIENTAS DE CCOO PARA UNA ACCIÓN SINDICAL CON IMPACTO EN SALUD LABORAL

La Negociación Colectiva

La negociación colectiva es la columna vertebral de las propuestas y reivindicaciones del sindicato. Es nuestra principal herramienta en la mejora de las condiciones de trabajo para nuestra acción sindical en las empresas.

En el contexto actual, ha de ser ese espacio de consenso que configure nuestra línea de actuación para poner fin a la precariedad laboral y que suponga un camino de recuperación de derechos y condiciones de trabajo dignas.

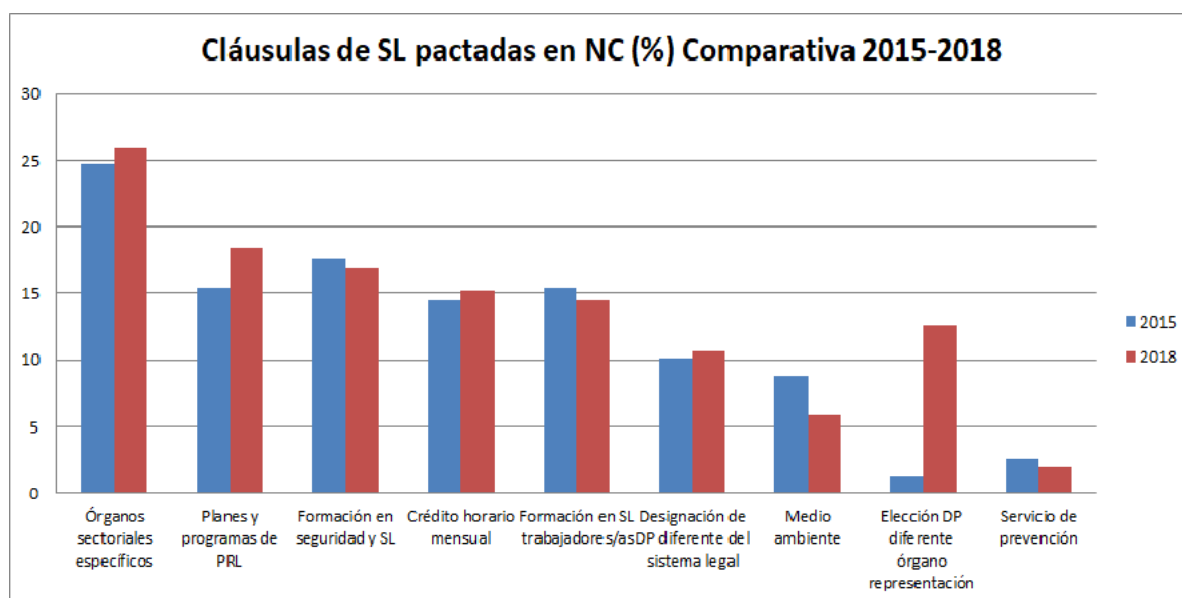
Por ello, CCOO de Cataluña realiza el planteamiento de situar la salud laboral en la negociación colectiva de manera transversal, además de dedicarle un bloque específico en los Convenios

Colectivos y acuerdos con las patronales en el que se sitúan las cuestiones más concretas para la mejora de la calidad preventiva en las empresas.

Esa transversalidad supone integrar la salud laboral en el resto de áreas temáticas del Convenio de manera que ocupe la centralidad de los procesos productivos y organización del trabajo.

CCOO de Cataluña sustenta sus planteamientos en la negociación colectiva mediante el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC). Pero, los consensos logrados con las patronales no agotan las propuestas del sindicato, por ello, mantenemos nuestros criterios y propuestas propias de negociación. Más allá de la AIC, somos más ambiciosos y seguimos trabajando para incorporar en los convenios colectivos y futuros AIC nuevas mejoras.

Si observamos los datos que aporta el boletín de la Generalitat sobre el mapa de la negociación colectiva en Cataluña podemos valorar el esfuerzo sindical en introducir en la negociación de convenios cuestiones estructurales para la mejora de la prevención en las empresas. Desde el 2015 (primeros datos disponibles) hasta el 2018 (últimos datos), se observa cómo han aumentado las cláusulas pactadas en relación a órganos sectoriales específicos de seguridad y salud laboral, planes y programas de PRL, ampliación de crédito horario mensual, y formas de designación de delegados y delegadas de prevención diferentes al sistema legal o ámbitos de representación, etc.



Los acuerdos alcanzados en el AIC 2018-2020 y los criterios propios de CCOO de Cataluña para la negociación colectiva han de servirnos para trasladar en los convenios esas y otras cláusulas.

Consulta...

Los **criterios de negociación colectiva de CCOO Cataluña sobre salud laboral**:

<https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/salut-laboral/>

El apartado de **Salud Laboral del AIC 2018-2020**:

<https://www.ccoo.cat/noticia/218924/guia-sindical-per-a-laplicacio-de-laic-en-la-negociacio-collectiva#salutlaboral>

Guía Sindical para la aplicación del AIC 2018-2020 en la negociación colectiva:

<https://www.ccoo.cat/noticia/218924/guia-sindical-per-a-laplicacio-de-laic-en-la-negociacio-collectiva#.W-QlypP0m70>

El papel de las Secciones Sindicales

La Constitución otorga a las Secciones Sindicales la legitimidad para el ejercicio colectivo en la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora, con un marco de actuación más amplio del que resulta de la representación de un Comité de Empresa. Representan al sindicato en la empresa y poseen la capacidad de articular la negociación colectiva, la movilización, y la organización sindical, a través de la afiliación.

Herramientas de CCOO para la acción sindical en salud laboral:

- Negociación Colectiva.
- Secciones Sindicales.
- Delegados/as de Prevención.
- Formación Sindical.
- Asesoramiento sindical y técnico.
- Gabinete Higia.
- Gabinete Técnico Jurídico.

Como ya se ha visto anteriormente existe una evidente relación positiva entre el modelo de organización a través de Secciones Sindicales y la potencialidad reivindicativa, y la existencia de mejores, y más seguras, condiciones de trabajo.

Por otra parte, en un contexto productivo cada vez más complejo, en el que predomina la externalización, se abusa de la subcontratación, de las empresas multiservicios, y proliferan grandes grupos empresariales o marcas mediante el sistema de franquicia, con multitud de centros de trabajo, muchas veces con una organización y gestión similar, el papel de las Secciones Sindicales es fundamental. Son las que tienen esa capacidad, de la que hablábamos, para articular la estrategia sindical de propuesta, reivindicación y negociación, en modelos empresariales descentralizados.

Nos encontramos con empresas que tienen multitud de centros de trabajo, aparentemente gestionados desde la Dirección de dicho centro, pero con un gobierno y organización claramente concentrada en la alta dirección. En las cuestiones que afectan a la salud laboral, a menudo, en los diferentes centros de esas empresas, se utilizan los mismos sistemas para medir el rendimiento de

las personas trabajadoras; se aplican los mismos procedimientos para la formación o promoción; las mismas políticas de contratación, igualdad o conciliación; se utilizan el mismo tipo de equipos de trabajo o de productos, etc. Únicamente, mediante la actuación de la Sección Sindical, conseguimos incidir en las decisiones y políticas de la alta dirección que afectan al conjunto de los centros de trabajo.

Cabe hacer mención también a la contribución de los delegados y las delegadas sindicales en los temas de salud laboral. La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les atribuye, como representantes de la sección sindical con funciones propias para la participación en la empresa, la capacidad de acceder a la información y documentación relativa a salud laboral, asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud (CSS) y realizar propuestas previas a la adopción de medidas de afectación colectiva, haciendo oír así la posición del sindicato.

Derechos de los delegados y delegadas LOLS

- ✓ **Poseen las mismas garantías que las que tienen legalmente los miembros de comités de empresa u órganos de representación en las Administraciones Públicas.**
- ✓ **Tienen derecho a:**
 - Acceder a la misma **información y documentación** que la empresa pone a disposición del comité de empresa, quedando obligados a guardar el debido sigilo profesional.
 - Asistir, con voz pero sin voto, a las **reuniones de los comités de empresa y de los CSS**, o de los órganos de representación de las Administraciones Públicas.
 - **Ser oídos por la empresa antes de que adopte medidas de carácter colectivo** que afecten a los trabajadores en general, y a sus afiliados a su sindicato en particular.

Hay que tener en cuenta que los convenios colectivos pueden incluir otras garantías y competencias. Es necesario, por tanto, potenciar mediante la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas, el papel de los delegados y las delegadas sindicales.

Los delegados y las delegadas de prevención

La LPRL establece, en su artículo 35, una representación especializada en materia de salud laboral que son los delegados y delegadas de prevención. Una figura fundamental para el impulso de la prevención en la empresa y la reducción de la siniestralidad.

Su participación e intervención en las actividades de evaluación de riesgos, discusión e implementación de medidas preventivas, vigilancia de la salud, investigación de los daños a la salud, etc., es piedra angular en la lucha contra la precariedad y la mejora de las condiciones de trabajo.

Para ello, la LPRL les otorga diferentes funciones y competencias y tres derechos básicos, como son la información, consulta y participación, ampliamente desarrollados en las guías, hojas informativas y cuadernos de CCOO. Tal y como indica el artículo 14 de la LPRL, estos tres elementos forman parte del derecho a una **protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Derechos de los delegados y delegadas de prevención

- **Información:** tener acceso, con derecho a copia, a toda la documentación e información necesaria para el ejercicio de sus funciones y relativa a decisiones que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras, así como a la documentación específica señalada en la LPRL.

La Autoridad Laboral de Cataluña ha considerado (Instrucción 1/2005, emitida por el Departamento de Trabajo) que, del examen de la LPRL se concluye que los delegados y delegadas de prevención deben tener acceso a la siguiente documentación, además de toda aquella que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones, según el art. 36 de dicha Ley:

✓ Evaluación de riesgos.	✓ Relación de AT con baja.
✓ Medidas de emergencia.	✓ Relación de EEPP con baja.
✓ Medidas y actividades de protección y prevención.	✓ Comunicación oficial de los AT con baja (notificación de AT).
✓ Informes de investigación de AT.	✓ Relación de los AT sin baja.
✓ Resultados de los controles periódicos sobre las condiciones de trabajo y actividades de los trabajadores/as.	✓ Informes de las personas u órganos encargados de la protección y prevención en las empresas.
✓ Informaciones de los organismos competentes en seguridad y salud.	✓ Conclusiones colectivas derivadas de la vigilancia de la salud.

Se puede ampliar más la información sobre el ejercicio de este derecho en la hoja informativa de CCOO Cataluña [Ejercicio del derecho a la información en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante copia.](#)

El ejercicio activo de este derecho es fundamental para el impacto de la acción sindical en salud laboral. Sin conocer es difícil actuar de manera adecuada.

➤ **Consulta:** la empresa debe consultar a las personas trabajadoras, con la debida antelación, cualquier decisión que pueda afectar a la seguridad y salud.

- En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se realizarán a través de dichos representantes.
- Los informes que los delegados y delegadas de prevención deban emitir en respuesta a la consulta, deberán realizarlos en un plazo máximo de 15 días, o en el tiempo imprescindible si se trata de riesgos inminentes.
- Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

Este derecho está regulado por los artículos 14, 18, 33, 36 y 38 de la LPRL.

➤ **Participación:** la capacidad de propuesta y de participación de los/las delegados/as de prevención está regulada en los artículos 14, 18, 34 36 y 38 de la LPRL. Éste también es un derecho que recae en todas las personas trabajadoras y se vehicula a través de sus representantes, allí donde existen.

- Los delegados y las delegadas de prevención pueden formular propuestas en relación a todas las cuestiones que tienen que ver con la prevención y protección de la salud.
- La respuesta negativa, por parte de la empresa debe estar motivada.

➤ **CSS:** Es importante potenciar el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos, el cual debe existir en las empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras. Su constitución, competencias y facultades están reguladas en los artículos 38 y 39 de la LPRL.

En las empresas en las que no hay CSS por no alcanzar el número mínimo de personas trabajadoras necesarias para constituirlo, los delegados y delegadas de prevención ejercerán las funciones de dicho comité.

A tener en cuenta:

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 64, define qué se debe considerar como información y consulta, indicando que:

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

Empresa y Comité han de actuar con espíritu de cooperación.

Formación sindical

El impacto de la acción sindical sobre los niveles de prevención y protección en las empresas, depende en buena parte de las capacidades y conocimientos de los delegados y delegadas de prevención, de sus asesores y de las personas que implementan la Negociación Colectiva en CCOO.

Las empresas están obligadas a facilitar a los delegados y las delegadas de prevención la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones, sin embargo, es necesario complementarla con la visión sindical y herramientas de actuación para el conocimiento completo de sus derechos y la puesta en marcha de estrategias y planes de trabajo.

Por ello, CCOO ofrece todo un itinerario formativo para delegados y delegadas de prevención, que incluye cursos específicos en materia de salud laboral, y que se puede consultar en: https://www.ccoo.cat/aspnet/cursos_formacio_sindical.aspx

Esta oferta de formación sindical es producto de una larga experiencia en el diseño y ejecución de acciones formativas y se va adaptando a las necesidades sindicales detectadas. Para acceder a ella, se debe contactar con los y las responsables de formación de las federaciones y uniones territoriales.

Por otra parte, existe el compromiso de este sindicato de situar la salud laboral como elemento transversal de nuestra acción sindical. En CCOO Cataluña estamos implantando seminarios y jornadas, destinadas a asesores y asesoras sindicales de salud laboral de sectores, acción sindical, negociación colectiva, etc., con el objetivo de sindicalizar más la salud laboral, extendiendo los conocimientos en esta materia, compartiendo y debatiendo estrategias de actuación sindical, de

manera que, el conjunto de la estructura sindical pueda dar respuestas a nuestros delegados y delegadas en los diferentes conflictos que puedan tener en las empresas y promover la cultura preventiva.

Asesoramiento sindical: federativo, territorial y mancomunado

Las actividades de asesoramiento sindical, desarrolladas por las estructuras federativas y territoriales, tienen la función de reforzar las competencias y las garantías que las secciones sindicales y delegados y delegadas ya poseen, dándoles apoyo para definir los objetivos y estrategias de intervención en las empresas.

Es habitual que los y las responsables de salud laboral de dichas estructuras, así como los asesores sindicales de las diferentes áreas, ya sean de sector, acción sindical, negociación colectiva, igualdad, formación, etc., traten temas y conflictos relacionados de manera directa o indirecta con la salud laboral.

Esta es una actividad diaria, incardinada en el funcionamiento habitual del sindicato que se organiza para generar con ese asesoramiento el impacto positivo de nuestra acción sindical en la mejora de los derechos colectivos, la prevención y la seguridad en las empresas y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Pero también desde la actuación sobre los derechos individuales logramos mejoras colectivas. Y en eso tiene especial relevancia el servicio de asesoramiento sindical mancomunado de CCOO de Cataluña que se ocupa de la defensa en los conflictos individuales de las personas trabajadoras. A partir de su intensa acción, los y las representantes de CCOO de esas personas promueven después mejoras colectivas.

En 2018, el servicio de asesoramiento mancomunado atendió un total de 819 consultas relacionadas con seguridad y salud, y 5.743 en relación a prestaciones de la Seguridad Social, que, en muchos casos, tenían que ver con la incapacidad temporal o la prestación de riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Gabinete Higia

El Gabinete Higia es el instrumento específico en materia de seguridad y salud de CCOO Cataluña, compuesto por técnicos y técnicas en PRL, que dan apoyo a las estructuras federativas y territoriales, interviniendo a través de éstas, en cuestiones técnicas que tienen que ver con evaluaciones de riesgos, métodos, procedimientos y normativas específicas.

El efecto positivo del asesoramiento del Gabinete Higia al conjunto de la estructura del sindicato se puede definir en términos de los buenos resultados sindicales que se obtienen al percibir el conjunto de las empresas un respaldo técnico de calidad en las propuestas y reivindicaciones de CCOO.

En 2018 se atendieron 1.626 casos⁴ de asesoramiento en toda Cataluña, siendo el perfil del consultante mayoritariamente el de delegado o delegada de prevención de empresas entre 100 y 249 personas trabajadoras (33,46% del total), mayoritariamente también con formación en salud laboral (91,8%).

A continuación se muestran los porcentajes de las consultas recibidas en 2018 en función del tamaño de la empresa. Como se puede observar, las consultas se hacen mayoritariamente desde empresas medianas y grandes.

Nº personas trabajadoras	
Entre 6 y 29	4,13%
Entre 30 y 49	6,50%
Entre 50 y 99	22,64%
Entre 100 y 249	33,46%
Entre 250 y 499	15,76%
Más de 500	14,32%
Sin especificar	3,19%

Si analizamos el porcentaje de consultas de 2018 en función de la vía de entrada, los datos son los siguientes.

A través de la Federación o Estructura	15,99%
Mail	13,1%
Presencial	62,61%
Teléfono	7,32%
Otros	0,98%

En relación a las características de representación del consultante, los porcentajes son:

Delegado/a de Personal o de Comité de Empresa	2,29%
Delegado/a de Prevención	86,33%
Delegado/a Sindical	3,26%
Órgano del Sindicato	6,64%
Otros	1,48%

⁴ Hay que tener en cuenta que una misma consulta puede tener diferentes motivos o causas de asesoramiento, es decir, diferentes temáticas sobre las que intervenir.

A continuación se muestra en porcentajes, los motivos de asesoramiento más frecuentes atendidos en las consultas durante 2018.

Causas principales y específicas más frecuentes (en porcentaje)	
Exposición a riesgo	27,27
• Factores psicosociales	6,37
• Factores ergonómicos	4,13
• Factores de seguridad	3,8
• Agentes químicos	3,05
Actividades de prevención	25,72
• Evaluación de riesgos	8,82
• Organización y planificación de la prevención	7,37
• Protección colectiva e individual	5,36
• Vigilancia de la salud	5,25
• Formación/información a trabajadores/as	3,96
Representación y derechos sindicales	19,48
• Órganos de representación	6,34
• Formación/información de delegados/as de prevención	4,12
Daños a la salud	10,50
Servicios de prevención	7,32
Administración	4,16
Gestión de la contingencia en las mutuas	3,81

Concretamente, en relación a daños a la salud, el número de casos se distribuyó de la siguiente manera:

Accidente de Trabajo	68
Enfermedad Profesional	47
Enfermedades y alteraciones relacionadas con el trabajo	139
Otros daños	4

Y si analizamos las consultas relacionadas con factores de exposición a riesgos, los casos se distribuyeron de la siguiente manera:

Riesgos Ergonómicos	172
Riesgos Psicosociales	315
Riesgos de Seguridad	168
Agentes químicos	167
Agentes físicos	176
Agentes biológicos	102
Agentes químicos	167
Otros	359

CCOO de Cataluña es referente, en nuestro ámbito autonómico, en la defensa de los intereses y derechos, individuales y colectivos, de las personas trabajadoras. Está compuesto por más de 50 profesionales que prestan servicios en las diferentes ramas del derecho: laboral, seguridad social, contencioso administrativo, civil, penal, etc., que atienden anualmente una media de 8.000 casos.

En el ámbito de la salud laboral intervienen cuando el recorrido de la acción sindical se ha agotado, interponiendo conflictos colectivos relacionados con la mala prevención en las empresas, y demandas individuales en relación a diferentes temáticas de la PRL, como la vulneración de derechos en la adaptación del puesto de trabajo de personas especialmente sensibles, la debida protección del embarazo y lactancia, etc. También inician reclamaciones administrativas, y enfrentan el juicio posterior si es necesario, ante, por ejemplo, altas indebidas por parte de la Inspección médica de Cataluña (SGAM) o por parte de mutuas, prestaciones de incapacidad, etc.

Los y las representantes de CCOO, debemos capitalizar la gran cantidad de casos ganados por nuestro GTJ para conquistar nuevas mejoras en las condiciones laborales e incrementar el impacto de nuestra acción sindical en la salud laboral.

Recuerda que el asesoramiento se vehicula y se canaliza desde tu federación o territorio.

Más información y documentación 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.



comissió obrera
nacional de Catalunya