

AIC. Orientaciones en salud laboral y negociación colectiva

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. EL ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CATALUÑA (AIC)	2
La transversalidad de la salud laboral en el AIC	2
Apartado específico de salud laboral en el AIC	5
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL: LOS CRITERIOS DE CCOO CATALUÑA	7
Criterios de CCOO Cataluña para la NC en salud laboral	8
La salud laboral y el tiempo de trabajo.....	13
Registro de jornada y salud laboral	14

El objetivo de este folleto informativo es dar a conocer las orientaciones señaladas por CCOO de Cataluña en materia de negociación colectiva y los contenidos del Acuerdo Interprofesional de Cataluña en salud laboral, con el fin de facilitar la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes en la negociación de Convenios Colectivos y acuerdos de empresa.

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 29545-2019

1. EL ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CATALUÑA (AIC)

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) 2018-2020, firmado por los agentes sociales (CCOO, UGT, FOMENTO y PIMEC) responde a los objetivos de acción sindical acordados en el Plan de acción del XI Congreso de CCOO de Cataluña y a la voluntad sindical de "situar al sindicato a la ofensiva". Con el AIC se pretende conquistar una salida justa del largo período de crisis económica y contribuir, así, a la superación de los efectos negativos de las reformas laborales, recuperando derechos, dignificando las condiciones de trabajo y salud, creando las condiciones para nuevos avances y mejoras en el mundo del trabajo.

El Acuerdo interprofesional de Cataluña (AIC) es el resultado de una estrategia sindical que apuesta de forma clara por la concertación como instrumento para la consecución de derechos para los trabajadores y trabajadoras en el marco de las relaciones laborales de Cataluña.

El AIC es el vehículo de consenso para alcanzar importantes mejoras en las condiciones de trabajo, que, conjuntamente con las propuestas del sindicato, debe configurar una línea de trabajo que ponga fin a los largos años de recortes y de ajustes en los derechos de los trabajadores y trabajadoras, e inicie un camino de recuperación y reequilibrio en las relaciones de trabajo.

En concreto, nuestros objetivos sindicales en el AIC, y los mismos contenidos y acuerdos finales, se enmarcan en la lucha sindical en torno a los tres amplios ejes estratégicos de acción sindical, y entre ellos la salud laboral, que están presentes de manera transversal en todo el AIC.

Dentro de nuestra estrategia sindical es muy necesario luchar contra el incremento de la siniestralidad laboral, que desde la salida de la crisis no ha dejado de subir año tras año a unos niveles de incidencia más altos que antes de la crisis. El AIC nos debe servir para poder trasladar puntos concretos de salud laboral a los convenios sectoriales o convenios de empresa para reducir esta siniestralidad.

Todo esto ayuda a tener un marco de orientación a la hora de incorporar puntos de mejorar a la negociación de convenios colectivos tanto por la parte sindical como por la patronal.

La transversalidad de la salud laboral en el AIC

La prevención de riesgos laborales adquiere centralidad en la AIC, tanto por el planteamiento de transversalidad, como por el bloque específico que se le dedica, dando un nuevo impulso a la participación del sindicato en la empresa.

La transversalidad significa que se han integrado cuestiones de salud laboral en diferentes contenidos y áreas del Acuerdo.

Referencias transversales a la SL más significativas en el AIC		
Título AIC	Capítulo de el AIC	Referencias a Salud Laboral
Título I	Estructura de la Negociación Colectiva (NC) en Cataluña	<ul style="list-style-type: none"> Se recomienda que los convenios sectoriales regulen las reglas generales que permiten la adaptación a cada empresa y se incluye la salud laboral como elemento transversal. En relación a las empresas vinculadas por razones organizativas o de producción, el AIC considera positivo que, aquellas que comparten espacios, establezcan mecanismos de coordinación en prevención de riesgos laborales (PRL).
	Capítulo V: criterios para subcontratación, empresas multiservicios	<ul style="list-style-type: none"> Se establecen mecanismos de coordinación en el ámbito de la PRL entre las empresas titular y/o principal y las contratistas o subcontratistas.
Título II	Capítulo XI: Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Señala la necesidad de adoptar las medidas de prevención de riesgos desde la perspectiva de género.
	Capítulo XI: Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> Incorpora en la PRL y la vigilancia de la salud las medidas para adaptar el trabajo a las necesidades derivadas de la discapacidad.
	Capítulo XII: Absentismo	<ul style="list-style-type: none"> Incluye la necesidad de que la NC analice los datos de absentismo y realice un diagnóstico compartido de sus causas, con el objetivo de acordar programas para evitar las ausencias por motivos de salud y facilitar la reincorporación de la persona afectada. Impulsar formación específica para los profesionales de la vigilancia de la salud en las empresas. Utilizar los diferentes sistemas de información para coordinar las entidades que participan en la gestión de la salud laboral (servicios de prevención, SGAM, mutuas). Tratar de manera relacionada la gestión de las mutuas y los datos de absentismo.
	Capítulo XIV: Movilidad Sostenible en centros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Se acuerda definir métodos para evaluar la movilidad de las personas entre el domicilio y el centro de trabajo, así como posibles medidas que mejoren la seguridad en los desplazamientos.

Referencias transversales a la SL más significativas en el AIC		
Título AIC	Capítulo de el AIC	Referencias a Salud Laboral
Título II	Capítulo XV: uso de las TIC -Desconexión Digital -Teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce el impacto en la salud de las personas que tiene la invasión del tiempo personal mediante las tecnologías, y la necesidad de prevenir estos riesgos a través de las propuestas que se incluyen. • Se recomienda que se consideren, entre otros, los apartados referidos a seguridad y salud del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.
	Capítulo XVI: Digitalización e industria 4.0	<ul style="list-style-type: none"> • Las partes acuerdan extremar la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras para evitar la aparición de los riesgos laborales que pueden suponer los nuevos modelos organizativos.
	Capítulo XVII: Pacto Nacional para la industria	<ul style="list-style-type: none"> • En las líneas de actuación establece la creación de un grupo de trabajo para evaluar los impactos laborales y en el empleo de la Industria 4.0, en el seno del <i>Consell Català de l'Empresa</i>, entre otros, en relación a la seguridad y salud.
Título III	Tribunal Laboral de Cataluña	<ul style="list-style-type: none"> • Se acuerda activar, con más intensidad, la intervención de las Comisiones Técnicas del TLC, entre ellas, la comisión de Salud Laboral.
Título VI	Economía de las plataformas digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Se reconocen las repercusiones que tienen sobre la salud las formas de organización fraudulentas de estas plataformas.

Hay otros ejemplos de transversalidad de la salud laboral en el AIC que tienen que ver con la regulación de criterios para la obtención de una organización del trabajo más saludable, todas ellas relacionadas directamente con la reducción de los riesgos psicosociales:

- En el apartado de flexibilidad negociada incide en un planteamiento general de reducción de la inseguridad en el mantenimiento del empleo. También incide frente a la inseguridad ante los cambios debidos a una distribución irregular de la jornada, estableciendo criterios de previsibilidad de dichos cambios, preavisos con la suficiente antelación, sistemas de

permutas y voluntariedad y promoción de la capacidad de elección de la persona trabajadora en la determinación de los descansos compensatorios.

- En materia de contratación, estableciendo criterios sobre la capacidad de la Negociación Colectiva para regular la conversión de contratos temporales en indefinidos, limitación y causalidad de la contratación temporal, limitación de la realización de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial; cuestiones relacionadas con la inseguridad en el empleo.
- También en los aspectos salariales, se establecen recomendaciones para llegar al salario mínimo de 14.000 € reduciendo la precariedad en los sectores más afectados. También en lo que se refiere a las retribuciones variables, regulando criterios de objetividad y reducción de la arbitrariedad en su implementación.
- Finalmente, en el capítulo de formación profesional y promoción establece criterios de mejora de la capacitación de las personas trabajadoras para afrontar los cambios constantes en la organización del trabajo, así como sistemas de promoción transparentes y objetivos.

Apartado específico de salud laboral en el AIC

Ambas partes entendemos que la salud laboral es un elemento capital para las empresas y las personas trabajadoras y se debe favorecer su implementación y práctica de calidad.

Contenidos del apartado específico sobre salud laboral en el AIC	
Impulso de la participación y la consulta	<p>Se reconocen los derechos de participación y consulta de las personas trabajadoras y/o Comités de Seguridad y Salud como elemento clave en la PRL. Las partes acuerdan mejorar en la gestión de la prevención a través de cláusulas que regulen esta participación activa. Concretamente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La integración de la PRL mediante el plan de prevención. ✓ Consulta a los representantes legales, o a los trabajadores y trabajadoras en ausencia de éstos, respecto a los procedimientos de evaluación de riesgos. ✓ Tener acceso a los técnicos de prevención, en su papel de asesores, por parte de los delegados y delegadas. <p>Se recomienda que se incluyan en los convenios colectivos órganos paritarios con competencias en materia de salud laboral diseñando programas y criterios de actuación específicos adaptados en el sector.</p>

Vigilancia de la salud	<p>Se valoran positivamente las recomendaciones y orientaciones del documento de Consideraciones para la Vigilancia de la Salud en las empresas pactado en el <i>Consell de Relacions Laborals de Catalunya</i>, para establecer y diseñar programas de vigilancia de la salud.</p> <p>Se reconoce la vigilancia de la salud como un instrumento preventivo que va más allá de los reconocimientos médicos, señalando que las analíticas se incorporarán en función de los riesgos específicos.</p>
Adaptación del trabajo a la persona	<p>El AIC indica que la prevención debe realizarse con metodologías y procedimientos que tengan en cuenta la naturaleza de la actividad, las características y funciones de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores y trabajadoras que los hayan de ocupar, dadas las características individuales de las personas trabajadoras.</p> <p>Se deben priorizar procedimientos de adaptación del puesto de trabajo ante la situación de apto con restricciones o no apto.</p>
Formación de delegados y delegadas de prevención	<p>Se recomienda que los convenios colectivos, sectoriales y de empresa, establezcan orientaciones sobre los contenidos necesarios de la formación, para desarrollar las competencias y funciones de los delegados y delegadas, huyendo de la formación técnica de carácter genérico.</p>
Siniestralidad:	<p>Se debe considerar la adopción de medidas preventivas para reducir la siniestralidad derivada de la movilidad dentro del tiempo de trabajo.</p>
Organización del trabajo y nuevas tecnologías	<p>Se podrán incorporar en los convenios colectivos articulados que promuevan la seguridad y salud en estas nuevas formas de trabajo.</p>
Protección de la maternidad	<p>Se acuerda incorporar en la NC protocolos de actuación de prevención de riesgos durante el embarazo, parto reciente y lactancia natural. Con carácter general el protocolo deberá contemplar:</p> <p>a) Cómo se realiza la comunicación de la situación de embarazo al servicio de prevención y cómo se comunica a la trabajadora el protocolo existente y a quién va dirigido.</p> <p>b) El listado de puestos de trabajo, en función de la evaluación, exentos de riesgo para la trabajadora embarazada y/o lactante.</p> <p>c) La comunicación del cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada y/o lactante, en su caso.</p> <p>d) La información adecuada a la representación legal.</p>

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL: LOS CRITERIOS DE CCOO CATALUÑA

Hemos deseado llegar más lejos en el desarrollo del AIC, pero la propuesta de CCOO en relación a la NC no se agota con los pactos del Acuerdo. Somos más ambiciosos y seguimos trabajando para incorporar en los convenios colectivos y en los futuros AIC más mejoras que forman parte de nuestros criterios de negociación.

La situación actual de la salud laboral en las empresas, tanto desde la vertiente de la salud, como en el de la seguridad, sigue siendo muy deficiente. Los índices de accidentes (leves, graves y mortales) en los últimos 5 años no han parado de crecer y las enfermedades profesionales siguen el mismo camino. Además, la prevención de riesgos laborales, la única vía que puede hacer cambiar este escenario de crecimiento de los accidentes y las enfermedades, tampoco llega a los mínimos de calidad que fuera de esperar.

Debemos aumentar la presión para obtener mejoras en la NC que favorezcan la protección de la salud y la vida de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

Debemos retomar con fuerza un elemento básico como la NC en salud laboral. La interlocución continuada y los acuerdos que favorecen las medidas preventivas de ámbito colectivo son la vía más efectiva para lograr mejores resultados en la prevención de riesgos laborales para el conjunto de trabajadores y trabajadoras, así como para las demandas individuales en los daños a la salud.

También debemos atender a los elementos ajenos a la empresa o de interlocución colectiva indirecta, como las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y los Servicios de Prevención (SP). Tanto las mutuas como los SP son dos agentes al servicio de las personas trabajadoras, pero su trabajo siempre lo han orientado hacia las empresas porque son las que eligen y las que pagan. Hay que articular y desarrollar en la NC los derechos de información, la periodicidad de esta información, la ampliación de la interlocución y participación, los mínimos y los límites de la actuación de los SP y de las Mutuas.

Tal y como hemos defendido en la AIC, la salud laboral debe ser transversal, en todos los ámbitos posibles de la NC y, por tanto, debe impregnar el conjunto de la negociación. Dicho de otro modo, se intentará incluir, en cada uno de los apartados que integran el convenio, las propuestas relativas a salud laboral. Sin embargo, es importante disponer también de un capítulo específico dentro del convenio colectivo para cuestiones concretas que ayuden a situar la calidad en la prevención como elemento de distinción en las empresas.

Ponemos en valor el convenio colectivo en relación con la salud laboral, con el objetivo de trasladar a esta NC los mejores acuerdos y prácticas en esta materia. Así, lo que son buenas experiencias puntuales se convierten en regulaciones estables, capaces, también, de extenderse a otras empresas desde los convenios sectoriales.

Entendemos la NC con una concepción dinámica de la PRL: el convenio colectivo regulará la permanente actualización de la evaluación de riesgos y del plan de prevención, en todo momento de cambio en la organización del trabajo, en la vida de la empresa, en las nuevas actividades, en la introducción de nuevas tecnologías y procedimientos de trabajo, nuevas materias primas, nuevas organizaciones horarias, cambio de localización de la empresa, o nuevos centros de trabajo.

Criterios de CCOO Cataluña para la NC en salud laboral

a) Integración de la PRL en la empresa

Hay que integrar la PRL en todos los ámbitos de las empresas. Una PRL que no ocupe la centralidad productiva, será siempre superada por la organización del trabajo y los procesos técnicos. Hay que evitar que las nuevas formas de la producción pasen por encima del principio de cuidado de la seguridad y la salud.

Por otro lado, dada la especialización que requieren algunos aspectos de la PRL, es necesario dotar a los convenios de comisiones técnicas en materia de salud laboral que desarrollen iniciativas y mejoras sectoriales durante la vigencia de los convenios.

Debemos hacer valer el convenio ampliando su ámbito de aplicación a todas las personas trabajadoras, independientemente del tipo de contratación, así como a aquellas empresas donde no tenemos representación.

b) Servicios de Prevención

Los recursos preventivos deben responder a las necesidades preventivas de la actividad de las empresas. Es necesario que medios y riesgos sean suficientes. Los técnicos de prevención deben estar a disposición de las empresas, y eso incluye, por definición, a las personas trabajadoras y a sus representantes. Hay que abordar en la NC las dificultades que en muchas ocasiones tienen los delegados y delegadas de prevención para ponerse en contacto con el SP.

Se hace necesario impulsar la consulta y la participación de los representantes legales en las cuestiones relativas a la modalidad organizativa de la PRL. También hay que introducir cláusulas

específicas de negociación y acuerdo en este sentido para las situaciones de cambio de Servicio de Prevención Ajeno.

c) Evaluaciones de Riesgos

Las evaluaciones de riesgos son un proceso básico para la PRL. Deben realizarse con una participación activa por parte de los representantes de las personas trabajadoras y se deben priorizar las medidas colectivas a las individuales. Los resultados deben ser conocidos por todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas, sin excepciones.

d) Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el órgano en el seno de las empresas donde los y las representantes de las personas trabajadoras construimos la cuestión esencial de nuestra razón de ser, convirtiéndonos en los interlocutores imprescindibles en la empresa.

En aquellas empresas donde no existe un CSS, por no tener el número de trabajadores necesarios, los delegados y delegadas de prevención asumen las funciones de este comité, pero a menudo tienen dificultades para establecer una interlocución estable y regular con la empresa. Es necesaria la creación de "comisiones de PRL" que hagan tareas equivalentes, atendiendo, obviamente, al volumen, riesgos específicos y capacidades que puedan ejercer los delegados y delegadas de personal.

Las materias que puede atender el CSS pueden ser de muy diversa naturaleza. La seguridad y la salud deben observar la dimensión de género en su especificidad, el enfrentamiento a las cuestiones de drogodependencias y consumo de alcohol, limitando los controles obligatorios, y la vertiente de residuos y respeto al medio ambiente. El CSS es el lugar de negociación continua donde podemos tratar con el apoyo especializado dichas materias, pero hay que darle contenido y continuidad para alcanzar unos mínimos que conlleven cambios en positivo.

Elementos a tener en cuenta en la NC en relación al CSS

- ✓ Recursos y medios que debe proporcionar la empresa.
- ✓ El papel de los SP como asesores de las dos partes y no como parte empresarial.
- ✓ Requisitos para las actas y convocatorias.
- ✓ Regular el ejercicio concreto de las competencias y funciones de los delegados y delegadas.
- ✓ Regular el ejercicio concreto de las competencias y funciones del CSS en materias como la organización de la PRL, evaluaciones de riesgos, formación, etc.
- ✓ Procedimientos concretos para la coordinación de la actividad empresarial.
- ✓ Asistencia de asesores externos a la empresa.
- ✓ Abordar las cuestiones medioambientales.
- ✓ Enfrentar la negociación de planes para la prevención de drogodependencias.
- ✓ Comisiones de trabajo en las empresas que no están obligadas a constituir el CSS.

e) Mutuas

La decisión de contratar y concertar los servicios de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social debe ser conocida por la representación de las personas trabajadoras, así como los contenidos concretos de la posible oferta a la empresa. Hay que avanzar hacia la codecisión. Los representantes de los trabajadores/as tenemos que pedir cuentas sobre las actuaciones de la mutua. Si somos los receptores de los servicios, no podemos permanecer ignorantes del trato que reciben los trabajadores y trabajadoras.

f) Derechos de información, consulta y participación de los trabajadores/as

Hay que detallar, ampliar y desarrollar los derechos de participación en PRL de los representantes de las personas trabajadoras, y de los mismos trabajadores y trabajadoras, dado que no siempre tenemos representantes de CCOO en las empresas. El empoderamiento de los trabajadores/as en el

seno de las empresas pasa por alimentar el recorrido que éstos pueden ejercer también de forma individual.

g) Protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles

Uno de los principios que señala la LPRL es la adaptación del trabajo a la persona. Los trabajadores y trabajadoras pueden perder salud a lo largo de los años. Hay que evitar que también puedan perder su empleo.

Una persona trabajadora con una salud delicada es un trabajador o trabajadora que necesita preservar su dignidad a través del trabajo. Debemos participar activamente para proteger a las personas que representamos en situaciones como ésta, incluyendo en la NC la no consideración del despido frente a un *No Apto* e impulsando las adaptaciones del puesto de trabajo.

h) Protección de la maternidad: embarazo, parto reciente y lactancia natural

Las mujeres en estas situaciones son especialmente vulnerables a determinados riesgos laborales que pueden estar presentes en la empresa debido a los cambios biológicos que experimentan. Hay que impulsar las evaluaciones de riesgos iniciales que contemplen los peligros para la maternidad y las medidas necesarias para la adaptación o cambio del puesto de trabajo. También es necesario introducir pautas de actuación por parte de las empresas que protegen a la mujer embarazada o lactante, cuando la mutua no concede la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia, o la concede en un momento tardío.

Por otra parte, se observa que los convenios colectivos raramente tienen en cuenta la perspectiva de género en el tratamiento de las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y salud, y se limitan a la regulación de la situación de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Sin embargo sería bueno que la NC considerara criterios generales para conseguir que las prácticas de prevención fueran sensibles al género.

i) Formación

La formación es un aspecto básico y necesario, a pesar de que no hay que olvidar que no es sustitutorio de la eliminación y/o reducción de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Se debe reclamar una formación que sea continua, específica en función de los riesgos laborales existentes, presencial, renovada por cualquier cambio tecnológico y organizativo de la producción, impartida por las personas con la formación y competencia adecuada y nunca puede ser la misma

para las personas trabajadoras que para sus representantes que deben desempeñar tareas de interlocución en PRL.

j) Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud debe ser específica ya que va más allá de los reconocimientos médicos, los cuales ni son obligatorios ni sustitutivos de la vigilancia de la salud.

Últimamente las empresas están enfocando la vigilancia de la salud en clave de ineptitud sobrevenida. Hay que delimitar con claridad el enfoque de la vigilancia de la salud en todos sus extremos. Es necesario incrementar en los convenios cláusulas que mejoran los estándares de calidad de la vigilancia de la salud que se da en la empresa, así como su coordinación con el resto de especialistas que componen el servicio de prevención y su integración estructura preventiva de la empresa.

En este sentido, hay que regular la vigilancia de la salud como un instrumento para dar orientaciones para la adaptación de los puestos de trabajo, dejando sin efecto los *No Apto*.

k) Comisión Técnica de Salud Laboral del TLC

Esta comisión es una buena herramienta para la gestión extrajudicial de los conflictos. Debemos darle más impulso incluyendo cláusulas en las que las empresas se comprometan a aceptar su intervención.

l) Expedientes de Regulación de Empleo y modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo

Estas situaciones generan cambios en las condiciones de trabajo y hay que controlar su impacto en la salud. Por lo tanto, se hace necesario regular en la NC la información relativa a la PRL que necesitaremos para valorar la situación. También hay que establecer la necesidad y plazos para actualizar las evaluaciones de riesgos existentes una vez terminado el proceso.

m) Contratación y Subcontratación

La externalización de actividades supone externalizar los riesgos y, a veces, incluso las actividades de mayor riesgo. Sobre los trabajadores y las trabajadoras de las empresas contratadas y subcontratadas recae una mayor presión productiva en detrimento de las condiciones de trabajo y una mayor precariedad.

Además, el incumplimiento de las responsabilidades empresariales preventivas es mucho mayor en las subcontratas y sus trabajadores y trabajadoras reciben menos formación y están más desprotegidos.

Es necesario regular con cláusulas concretas cómo se realizará la coordinación de actividades preventivas, y abordar la información a la que deben tener acceso los delegados y delegadas, los medios concretos para la coordinación, la formación para trabajadores y trabajadoras y la negociación de protocolos y procedimientos.

n) Recurso Preventivo y Trabajadores Designados

Hay que incluir en los convenios colectivos la diferenciación de estas dos figuras, la incompatibilidad con el papel de los representantes de las personas trabajadoras y la formación necesaria para desarrollar estas tareas.

La salud laboral y el tiempo de trabajo

Recientemente CCOO de Cataluña ha desarrollado unos criterios y orientaciones concretas para la NC del tiempo de trabajo, que incorporan la visión transversal de la salud laboral. Siguiendo el principio comentado anteriormente, en relación a la centralidad de la salud laboral, además de un bloque específico, se ha elaborado con una mirada transversal de la prevención de riesgos a lo largo de los diferentes apartados.

Hemos abordado el tiempo de trabajo desde 10 dimensiones distintas, analizando todo lo que podamos aportar para el desarrollo de la Negociación Colectiva, teniendo en cuenta criterios para una organización del tiempo saludable:

- Proponemos medidas para la limitación de las horas extras, la parcialidad y la fragmentación de la actividad productiva;
- Proponemos una adecuada regulación de las guardias, los sistemas de trabajo medido y la compactación de las jornadas de trabajo;
- Planteamos criterios para reducir la brecha salarial de género y aumentar la corresponsabilidad;
- Hacemos propuestas para regular los sistemas de trabajo a turnos, reducir los ritmos de trabajo, regular los tiempos para la vigilancia de la salud, adecuar las jornadas por

condiciones ambientales o personales y hacemos una apuesta por la evaluación de riesgos psicosociales.

- Proponemos la participación sindical en la gestión de la flexibilidad para poder regular la previsibilidad, la transparencia de las medidas y la capacidad del control de los descansos de las personas trabajadoras.
- Apostamos por la reducción de la jornada para acompañar la digitalización.
- Apostamos por la movilidad saludable y sostenible en el acceso al trabajo, por una regulación positiva y segura del teletrabajo y por la regulación del derecho de desconexión; además de tratar las cuestiones de tiempo de trabajo y diversidad funcional y de origen.
- Finalmente, tratamos también la regulación de derechos individuales en la gestión del tiempo de trabajo, haciendo una propuesta de optar por el trabajo flexible en favor de la persona trabajadora.

Registro de jornada y salud laboral

En la guía de tiempo de trabajo también abordamos la cuestión del registro de la jornada de trabajo. La sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, sobre el asunto de CCOO-Deutsche Bank, relaciona la obligación de realizar el registro de la jornada diaria con la legislación europea de prevención de riesgos. Toda la sentencia está sustentada en la necesidad del cumplimiento de la Directiva 89/391/CE, sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las personas trabajadoras en el trabajo, así como de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En su argumentación la STJUE se basa en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que tiene prevalencia sobre la legislación interna de los estados, y por lo tanto éstos tienen que garantizar el precepto de que "todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas".

La Directiva 89/391/CEE (Directiva marco sobre seguridad y salud de la UE) establece la garantía de períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y duración máxima del trabajo semanal; y la STJUE argumenta la implantación de un sistema objetivo para computar la jornada como una obligación para construir una organización y medios necesarios para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Además, argumenta la STJUE que, al tratarse de una materia que garantiza la salud y la seguridad en el trabajo, la Directiva 2003/88 sobre tiempo de trabajo, establece que no se puede subordinar a cuestiones de carácter puramente económico. Cuestión ésta que plantearon España y Reino Unido.

Esta sentencia vuelve a poner el foco de la salud laboral sobre aspectos cualitativos y cuantitativos del tiempo de trabajo.

Para más información y conocer cláusulas concretas, consulta:

- Los criterios de la negociación colectiva de CCOO Cataluña sobre salud laboral:
<https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/salut-laboral/>
- El apartado de Salud Laboral de la 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>
- Criterios sindicales para la negociación colectiva del tiempo de trabajo:
<https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/temps-de-treball/>

Para abordar cualquier acción en salud laboral, te recomendamos que te pongas en contacto con tu federación o unión territorial.

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.

CCOO 
comissió obrera
nacional de Catalunya