



Salud laboral, organización del trabajo y negociación colectiva

AT2018-0082

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.



comissió obrera
nacional de Catalunya

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. GARANTÍAS Y COMPETENCIAS PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	4
3. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. TRANSVERSALIZANDO LA SALUD LABORAL	13

Este folleto informativo presenta los vínculos entre la organización del trabajo y la salud laboral, y pretende informar a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre sus derechos para intervenir en la mejora de las condiciones y organización del trabajo, y sobre el desarrollo de los mismos en la negociación colectiva.

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

Este folleto se elabora en el marco de la acción “Asistencia y Promoción para la mejora de la Prevención de Riesgos Laborales”. (Código de la acción: AT2018-0082).

Depósito legal: B 29562-2019

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece un marco normativo que garantiza los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RLT). En concreto, garantiza los derechos de **Información, Consulta y Participación** en todo lo relacionado con la salud laboral en los centros de trabajo.

La salud laboral representa para la RLT el derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y, por tanto, una **herramienta de acción sindical** que, de forma más amplia, incide y condiciona la Organización del Trabajo, y forma parte de la Negociación Colectiva en todos sus distintos apartados.

La defensa de la salud laboral es clave en la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo y constituye una herramienta estratégica para la acción sindical en las empresas.

De conformidad con el artículo 33 de la LPRL, el empresario deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, con la debida antelación, entre otras cuestiones, la adopción de las medidas relativas a la organización del trabajo en la empresa. Entendiendo por *Organización del Trabajo* el proceso de integración en un determinado espacio temporal de las personas trabajadoras y de los medios materiales y tecnológicos, en el proceso de producción de bienes o servicios. En consecuencia, la organización del trabajo afecta a la totalidad de las condiciones laborales relacionadas con la salud de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

Las herramientas y funciones que la normativa nos facilita en el ejercicio sindical de la representación de las personas trabajadoras, deberán abarcar acciones en todas y cada una de las condiciones laborales propias de la organización de la actividad laboral, incluidas las relativas a la prevención de riesgos laborales.

La organización del trabajo integraría diferentes elementos, entre otros:

- La división de las tareas y el contenido del trabajo, es decir, la división o clasificación funcional.
- Los métodos y/o procedimientos que se aplican.
- La interacción de las personas trabajadoras con los medios necesarios, materiales y tecnológicos.
- Ordenación temporal o tiempo de trabajo (turnos, jornadas, etc.).

- La división y distribución de las personas trabajadoras en la estructura de la empresa, es decir, los vínculos de subordinación.

Además, junto con la división técnica o profesional del trabajo, hay que considerar la división de género.

El poder de dirección del empresario o empresaria incluye la potestad sobre la Organización del Trabajo, y esta es una potestad indisociable de la prevención de daños a la salud. Sin embargo, el artículo 14 de la LPRL señala el derecho de las personas trabajadoras a una **protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo, y el correlativo deber del empresario o empresaria en la protección frente a los riesgos laborales.

Es decir, el poder de dirección empresarial está limitado legalmente por el deber de protección eficaz de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Los riesgos derivados de la organización del trabajo se estiman mediante la evaluación de los riesgos psicosociales: esta es la herramienta fundamental para el desarrollo de la intervención sindical frente a la potestad directiva del empresario. La evaluación de riesgos psicosociales analizará el impacto de las formas y métodos de organizar la mano de obra. Pero, para realizar un tratamiento integral de la prevención de riesgos, y para analizar el impacto global que tiene la organización del trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, hay que considerar también la interacción con los medios materiales y espacios físicos del trabajo. En consecuencia, deberán tenerse en cuenta los resultados de las evaluaciones de riesgos del resto de especialidades preventivas (higiene, ergonomía, seguridad) y analizar los resultados colectivos de la vigilancia de la salud, los datos de siniestralidad y el resto de indicadores de salud.

Será a través de los derechos que la normativa concede a los delegados y delegadas sindicales y de prevención y a través de la Negociación Colectiva (NC), como intervendremos sobre la capacidad unilateral de la empresa para organizar el trabajo, con el objetivo de mejorar la salud de las personas trabajadoras y el conjunto de condiciones laborales.

Por lo tanto, otra herramienta decisiva para la intervención sindical en la organización del trabajo es la **Negociación Colectiva**, no solo mediante el desarrollo de la prevención de riesgos a través de los convenios colectivos y acuerdos regulados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sino también mediante acuerdos y pactos de empresa que mejoren las condiciones de trabajo.

Los artículos 36 y 39 de la LPRL especifican las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención (DDPP) en los Comités de Seguridad y Salud (CSS) cuando los hubiera, de modo que se garantizan los derechos de información, consulta y participación. Competencias y facultades que se pueden extender a los delegados de secciones sindicales.

En definitiva, será el desarrollo de las competencias que la normativa nos otorga como DDPP y secciones sindicales, en relación a la participación y a la negociación colectiva, con lo que podremos incidir en la organización del trabajo, para suprimir las condiciones precarias y lograr organizaciones realmente saludables para las personas trabajadoras.

Otras herramientas complementarias para la consecución de los objetivos sindicales:

- **Tribunal Laboral de Cataluña (TLC)**, que permite la conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos laborales con las empresas, así como el apoyo específico de la Comisión Técnica de Salud Laboral y de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo.
- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**, con Inspección de Guardia para casos de riesgo grave e inminente.

2. GARANTÍAS Y COMPETENCIAS PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Antes de proseguir con la interpretación y aplicación práctica de los derechos de información, consulta y participación de los Delegados y las Delegadas de Prevención (DDPP), es necesario conocer unos cuantos conceptos que conviene manejar con eficacia.

- **Delegados y Delegadas de Prevención (DDPP)**: Son los y las representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de PRL (Art.35.1 de la LPRL).
- **Comité de Seguridad y Salud (CSS)**: Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de PRL (Art.35.1 de la LPRL).
- **Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RLT)**: En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes (Art.34 de la LPRL).
- **Negociación Colectiva (NC)**: En virtud del Estatuto de los Trabajadores (ET), Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores. Título III, de la negociación colectiva y de los convenios colectivos.
Artículo 82. Concepto y eficacia.

- **Condiciones de trabajo:** El artículo 4.7 de la LPRL las define como cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- **Organización del Trabajo:** La LPRL considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Existe una disciplina concreta que se encarga de analizar los sistemas de trabajo estandarizados mediante técnicas de métodos y tiempos. Las conclusiones de ese análisis pueden tener consecuencias sobre la exposición a todo tipo de riesgos laborales, por lo que deberá coordinarse con la intervención sindical en el ámbito de la PRL.

Derechos de los delegados y delegadas de prevención. Funciones y competencias

El artículo 18 de la LPRL establece los derechos de **información, consulta y participación** para dar cumplimiento al deber de protección establecido en esta Ley, y que los trabajadores y trabajadoras reciban la información necesaria en materia de PRL.

Para el ejercicio de estos derechos podremos diferenciar aquellas empresas que no disponen de CSS, por tener menos de 50 trabajadores y trabajadoras, y aquellas en las que existe dicho órgano, considerando que en las primeras serán los DDPP quienes asuman las competencias del CSS.

 *El artículo 64 del ET define como debe ser la información y consulta.*

Información

Los Delegados y las Delegadas de Prevención (DDPP) deben tener acceso a la copia de toda la documentación e información necesaria para el ejercicio de sus funciones, y en lo relativo a todas aquellas cuestiones que puedan incidir significativamente en la seguridad y salud de las personas trabajadoras (Art.36.2 de la LPRL).

Pero la LPRL, a lo largo de su desarrollo, explicita alguna de esta documentación preventiva que la empresa debe facilitar a los y las DDPP. La Autoridad Laboral de Cataluña ha considerado (Instrucción 1/2005, emitida por el Departament de Treball) que concretamente, la mencionada documentación es la siguiente:

- Evaluación de riesgos.
- Medidas de emergencia.
- Medidas y actividades de protección y prevención.
- Informes de investigación de accidentes de trabajo (AATT).
- Relación de AATT con baja.
- Relación de enfermedades profesionales con baja.
- Relación de los AATT sin baja.
- Comunicación oficial de los AATT con baja (notificación de AATT).
- Conclusiones colectivas derivadas de la vigilancia de la salud epidemiológica.
- Informes de las personas u órganos encargados de la protección y prevención en las empresas.
- Informaciones de los organismos competentes en seguridad y salud.
- Resultados de los controles periódicos sobre las condiciones de trabajo y actividades de las personas trabajadoras.

También deben ser informados e informadas de la incorporación de personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal y cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre empresas. Del mismo modo, deberán tener acceso a toda la documentación relativa a la organización de la PRL en la empresa y a sus actividades preventivas.

El ejercicio de este derecho supone disponer de la documentación necesaria para elaborar un plan de intervención sindical sobre la organización del trabajo con una estrategia más eficaz.

Para profundizar más acerca del ejercicio del derecho a la información puedes consultar la hoja informativa de CCOO Cataluña *Ejercicio del derecho a la información en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante copia:*

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

Consulta y participación

El derecho a la **consulta** está regulado en los artículos 14, 18, 33, 36 y 38 de la LPRL y supone que el empresario o empresaria debe preguntar su opinión a los Delegados y las Delegadas de Prevención (DDPP), con suficiente antelación, en relación a cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores y trabajadoras y, específicamente en todas las decisiones relativas a:

- a) Organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- b) Organización del sistema y planes de prevención.
- c) Modalidad del Servicio de Prevención (SP) y concertación de la actividad preventiva.
- d) Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- e) Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.
- f) Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.
- g) Designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.
- h) Procedimientos de información a las personas trabajadoras.
- i) Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
- j) Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención (DDPP) de empresas titulares en las que concurren otras empresas deben ser consultados sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras (Art.15.2 del RD 171/2004, que desarrolla el Art.24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales).

Ante una consulta de la empresa, los delegados y delegadas de prevención deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles, o a la mayor brevedad en caso de riesgos inminentes (Art.36.3 de la LPRL). Si transcurre ese plazo sin haberse emitido informe, la empresa podrá poner en práctica su decisión.

También se requiere un informe previo de los representantes de las personas trabajadoras para determinar en qué casos debe ser obligatoria la vigilancia de la salud para los trabajadores y trabajadoras (Art.22.1, párrafo 2º de la LPRL).

La participación en PRL...

- ✓ Los delegados y delegadas de prevención podrán realizar **propuestas** a la empresa sobre cualquier cuestión relacionada con la prevención y la protección de la salud.
- ✓ En caso de no aceptar la propuesta, la empresa debe **responder manera motivada**.

El derecho a la participación supone la capacidad de propuesta de los delegados y las delegadas de prevención (DDPP), que está regulada en los artículos 14, 18, 34 36 y 38 de la LPRL.

Como vemos, la legislación incluye explícitamente la capacidad de los y las DDPP para participar mediante la propuesta en todos los elementos relacionados con la organización del trabajo que puedan tener efectos sobre la salud de las personas trabajadoras, y sobre todas aquellas cuestiones que puedan estar especialmente relacionadas con ello, como son: la organización de la prevención, las actividades preventivas, la formación, etc.

Otras competencias de los delegados y delegadas de prevención

La LPRL faculta además a la RLT especializada en materia de PRL para:

- La vigilancia y control del cumplimiento por parte de la empresa de la normativa relacionada con la PRL (Art.36.1.d de la LPRL).
- La inspección de los puestos de trabajo: visitar los lugares de trabajo y comunicarse con las personas trabajadoras sin interrumpir la actividad (Art.36.2.e de la LPRL).
- Acompañar a los técnicos o técnicas de prevención y a los inspectores o inspectoras de Trabajo en sus visitas a la empresa, pudiendo realizar las observaciones que consideren oportunas (Art.36.2.a de la LPRL).

Garantías de los delegados y delegadas de prevención (Art.37 de la LPRL)

- Como representación especializada, los y las DDPP disponen de las mismas garantías que el Estatuto de los Trabajadores (ET) concede a la RLT.
- Se usará el mismo crédito horario del que se dispone como RLT, a excepción de las siguientes actividades que se considerarán tiempo efectivo de trabajo:
 - Reuniones de CSS y cualquier otra convocada por la empresa.
 - Acompañamiento a técnicos y técnicas en evaluaciones y a la ITSS cuando visitan el centro de trabajo.
 - Formación.
 - Visitas cuando se producen accidentes de trabajo o daños a la salud, incluso fuera de la jornada.
- Recibir de parte del empresario o empresaria los medios y formación necesarios por el ejercicio de sus funciones.
- Es necesario señalar que la LPRL no especifica ningún curso de formación de determinadas horas para DDPP, sino que se refiere a que la formación que le facilite la empresa ha de ser la necesaria para poder ejercer sus funciones. Por ello, será necesario pactar una formación que incluya, además de las cuestiones básicas en salud laboral, los diferentes riesgos que puedan estar presentes en la empresa, las funciones de la mutua, los organismos de conciliación y mediación, etc.

El Comité de Seguridad y Salud (CSS)

Especial mención requiere los artículos 38 y 39 de la LPRL en los supuestos de las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores y trabajadoras.

Estos artículos describen distintos supuestos de participación de los y de las DDPP, incluyendo la obligación de la empresa en establecer un debate previo, antes de la puesta en marcha, en relación a todas las cuestiones descritas en la LPRL.

El CSS (Art.38 de la LPRL)...

- Órgano de representación y participación, colegiado y paritario.
 - Destinado a la consulta periódica y regular.
 - Formado por los y las DDPP de una parte, y empresario o empresaria, o sus representantes, en número igual, de la otra.
 - Se tiene que constituir en todas las empresas o centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores o trabajadoras.
En las empresas en las que no hubiera CSS por tener menos de 50 trabajadores o trabajadoras, las competencias y facultades del CSS las ejercerán los y las DDPP.
 - Se tiene que reunir, como mínimo, cada 3 meses, y cada vez que lo solicite una de las representaciones, y se levantará acta.
 - Reglamento: adoptará normas de funcionamiento propias, deberán ser acordadas entre las partes.
 - Posibilidad de CSS Intercentros por acuerdo.
- ① En el caso de que diferentes empresas desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo, se podrán acordar reuniones conjuntas entre los distintos CSS, o en su defecto, entre los y las DDPP de las empresas (Art.39.3 de la LPRL y Art.16 del RD 171/2004).
- ① Conviene no aceptar como parte empresarial en la composición del CSS a miembros del SP, ya que los técnicos y técnicas de PRL deben poder ejercer de asesores y asesoras de ambas partes (Art.31.2 de la LPRL) y no como representantes de una de ellas.

Las **competencias del CSS** (Art. 39 de la LPRL) son las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- Debatir, antes de su puesta en práctica:
 - Modalidad organizativa en PRL de la empresa.
 - Gestión realizada por el servicio de prevención ajeno, si existiera, y los criterios para su contratación.

- La planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
 - El Plan de PRL, evaluaciones de riesgos y la planificación de medidas preventivas.
 - El proyecto y la organización de la formación en prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos en relación a la PRL.

Por otra parte, en virtud del artículo 39 de la LPRL, el CSS está **facultado para:**

- Conocer directamente la situación relativa a la PRL, realizando con este fin las visitas que estime oportunas.
- Conocer todos los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del SP.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras para valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del SP.

Actuación sindical frente a los incumplimientos empresariales

Como hemos visto, las competencias y facultades que acabamos de desarrollar nos ofrecen posibilidades de actuación muy amplias en los diferentes aspectos de la organización del trabajo (jornada, conciliación, formación, clasificación profesional y distribución de tareas, procedimientos de trabajo, etc.), por lo que deberíamos **evitar orientar la acción sindical hacia la denuncia de manera directa**. No al menos sin haber realizado todo un recorrido, siguiendo el binomio presión-negociación, en el interno de la empresa haciendo uso de esas competencias que la normativa nos concede.

Algunas recomendaciones para la acción sindical:

- a) **Se necesita una estrategia sindical** con unos objetivos concretos y por un periodo de tiempo determinado. De no trabajar así, se está más cerca de ser superado por las situaciones sobrevenidas y por la frustración que implica la intervención efectiva.

Para incidir en todas las cuestiones relativas a la organización de la actividad laboral, el plan de trabajo en salud laboral debe estar **integrado en la estrategia y en la acción conjunta de la Sección Sindical o Comité de Empresa**.

- b) **Reuniones periódicas con la empresa.** En caso de no existir CSS, los y las DDPP tienen derecho a reunirse de manera periódica con la Dirección para abordar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- c) **Crédito sindical.** Es necesario que los y las DDPP utilicen el crédito horario sindical para preparar los temas de discusión con la representación de la empresa y para la visita a los centros de trabajo. Hay que considerar que la acción sindical en materia de PRL no está únicamente en manos de los y las DDPP, también el resto de la RLT puede utilizar su crédito sindical para realizar visitas, pasar encuestas relacionadas con la salud laboral, etc., en base a la **estrategia conjunta de CCOO en la empresa.**
- d) **CSS, un funcionamiento eficaz:**
- Evitar colapsar las reuniones del CSS con demasiados puntos en el orden del día relativos a incidencias concretas en los puestos de trabajo que impidan dedicarle tiempo a la discusión de los elementos realmente estructurales de la organización del trabajo.
 - Participar en el orden del día exigiendo que se incorporen los temas que la RLT quiera discutir.
 - Posibilidad de voto, según el artículo 38 de la LPRL. Puede ser interesante para evidenciar las posturas de la empresa y explicar nuestras discrepancias a los trabajadores y trabajadoras.
 - Comunicación. Es fundamental dar a conocer al conjunto de las personas trabajadoras todo el trabajo sindical realizado como DDPP, propuestas y objetivos conseguidos. Integraremos esta información en el conjunto de la estrategia comunicativa de CCOO en la empresa.
 - Seguimiento. Los temas que se tratan en las reuniones deben tener un seguimiento por parte de la RLT. No se puede iniciar un CSS sin valorar los acuerdos alcanzados y pendientes de anteriores reuniones, así como la estrategia a seguir en función de los objetivos y plan de trabajo global de CCOO.
- e) **Negociación y presión:** los límites en la negociación nos los marcarán la normativa legal y las líneas rojas que respondan a la estrategia y objetivos sindicales. Es conveniente preparar previamente la negociación con argumentos sólidos que se apoyen en hechos concretos y en la documentación correspondiente. Si la negociación no avanza, se debe desbloquear mediante los mecanismos de presión sindical necesarios en el interno de la empresa, antes de llegar a la denuncia o demanda. Como para toda acción sindical disponemos de diferentes

herramientas de presión (asambleas, movilizaciones, comunicados a trabajadores y trabajadoras, posibilidad de realizar consultas a la Autoridad Laboral, organismos técnicos en PRL con competencias, u otras entidades de la Administración Pública, recurrir al TLC para forzar la negociación, etc.)

f) **La denuncia o conflicto colectivo.** Como ya hemos dicho el recurso a la vía jurídica o de la Inspección de Trabajo no debería producirse sin haber realizado todo el recorrido posible en la acción sindical dentro de la empresa –salvo en aquello que suponga un riesgo grave e inminente para las personas–. Recomendamos siempre asesorarse en la Federación o Territorio de CCOO correspondiente.

En todo caso, estas actuaciones no pueden ser un fin en sí mismas, sino que deben ser un modo de retornar a la Dirección de la empresa o a los SP a la senda de la interlocución y/o pacto con la representación de las personas trabajadoras.

3. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. TRANSVERSALIZANDO LA SALUD LABORAL

Sin duda alguna, la mejor herramienta para incidir en la organización del trabajo y regular condiciones de trabajo dignas y saludables es la negociación colectiva.

La Negociación Colectiva (NC) constituye una importante fuente de derechos y de condiciones de trabajo, la mayoría de ellas relacionadas con la organización del trabajo. Uno de los principales objetivos sindicales de CCOO es conseguir una organización del trabajo más saludable, más justa y más democrática, por lo que se hace necesario establecer en el proceso de negociación colectiva una mirada transversal del tratamiento de la salud laboral.

Los capítulos específicos de seguridad y salud laboral son necesarios en los convenios colectivos donde regularemos, entre otras materias y en relación a la organización del trabajo, la obligatoriedad de la realización de la evaluación de riesgos psicosociales con una metodología contrastada técnicamente, como es el método CoPsoQ; los derechos concretos de participación en la elaboración de estas evaluaciones de riesgos; la gestión participada de la RLT en la adopción de medidas preventivas, etc.

Pero más allá de estos apartados específicos, debemos hacer un esfuerzo en transversalizar una mirada preventiva a lo largo de todo el convenio colectivo. Esta es la única manera de mejorar la salud de las personas trabajadoras mediante la intervención en la organización del trabajo:

- Asignando retribuciones adecuadas a las tareas realizadas.

- Limitando la utilización de los contratos temporales o el contrato a tiempo parcial.
- Estableciendo procedimientos de promoción transparentes y objetivos.
- Reduciendo las jornadas asociales a las situaciones imprescindibles.
- Regulando derechos individuales de gestión flexible del tiempo de trabajo.
- Estableciendo procedimientos de modificación de las jornadas de trabajo que permitan la previsibilidad de los cambios, las permutas entre trabajadores y trabajadoras, la no afectación de personas con ejercicio de derechos de conciliación, el poder de decisión de la persona afectada en la elección de los descansos compensatorios, etc.

Mediante estas regulaciones, todas ellas objeto de negociación colectiva en los convenios sectoriales, estamos mejorando la salud de las personas trabajadoras. A esto nos referimos cuando hablamos de transversalizar la prevención de riesgos en los convenios colectivos.

Pero también hay elementos difíciles de determinar en ámbitos sectorial, por lo que la negociación colectiva en el ámbito de las empresas se hace imprescindible si de verdad queremos conseguir una organización del trabajo saludable.

Es aquí donde aparece la utilidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales y su necesaria vinculación a la negociación colectiva en el ámbito de las empresas. Se hace necesario elevar las medidas preventivas, que resulten de dichas evaluaciones, a los ámbitos de negociación de Sección Sindical o Comité de Empresa, regulando mediante acuerdos de impacto global en las empresas las cuestiones más estructurales de la organización del trabajo.

Debemos huir de la aplicación meramente administrativa o burocrática, y convertirla en una herramienta imprescindible para la acción sindical en la prevención de riesgos laborales:

- Asegurando plantillas suficientes para adecuar las cargas de trabajo.
- Asegurando la participación directa de las personas trabajadoras en la toma de decisiones sobre su propio trabajo.
- Eliminando los trabajos demasiado estandarizados y parcializados, añadiendo complejidad a las tareas.
- Regulando sistemas de gestión cooperativa mediante el trabajo en equipos, y estructuras organizativas más planas.
- Regulando sistemas de trabajo a turnos lo más restringidos posibles y con criterios de adecuación a los biorritmos de las personas trabajadoras.

Estos son sólo algunos ejemplos de condiciones de trabajo que la negociación colectiva puede y debe de regular con una mirada preventiva. Pero, para cerrar el círculo de esa visión preventiva integral, los convenios colectivos deben de regular la necesidad de revisar, de manera prioritaria e imprescindible, la evaluación de riesgos psicosociales cuando se produzcan modificaciones sobre las condiciones relacionadas con la organización del trabajo. Así como, revisar también el resto de evaluaciones específicas para analizar la posibilidad de agravamiento de los riesgos derivados de dichas modificaciones.

Los planteamientos anteriores se han utilizado para el desarrollo de los pilares de la NC de CCOO de Cataluña: el Acuerdo Interprofesional de Cataluña¹ (AIC) y nuestros propios criterios y orientaciones para la negociación de convenios².

El AIC supone un marco de consenso con las patronales e incluye orientaciones a incorporar en la negociación de cada convenio colectivo, tanto para la parte sindical como para la patronal. En la negociación del último AIC para los años 2018-2020, CCOO de Cataluña presionó y logró incorporar propuestas que responden a la estrategia sindical acordada en el Plan de acción del XI Congreso de CCOO de Cataluña, situando el sindicato a la ofensiva, con el fin de ganar camino en la recuperación de derechos para las personas trabajadoras.

En este AIC, CCOO sitúa la salud laboral en la centralidad de la lucha contra la precariedad en todas sus dimensiones, incorporándola en otras áreas del acuerdo como el absentismo, movilidad, igualdad, discapacidad, subcontratación y empresas multiservicio, digitalización los nuevos modelos productivos o la economía de las plataformas digitales.

A su vez, supone un impulso para la participación de la RLT en la organización del trabajo, incorporando propuestas que nos permiten avanzar en nuestra intervención sobre aspectos como: la integración de la PRL en la empresa, procedimientos de evaluación de riesgos, acceso al asesoramiento de los servicios de prevención, adaptación del trabajo a la persona, la vigilancia de la salud como herramienta de prevención, la protección de la maternidad o la posibilidad de incorporar cláusulas en los convenios que protejan la salud de las personas en las nuevas organizaciones del trabajo.

¹ Se puede consultar la Guía Sindical de CCOO Cataluña para la aplicación del AIC 2018-2020 en la negociación colectiva en <https://www.ccoo.cat/noticia/218924/guia-sindical-per-a-laplicacio-de-laic-en-la-negociacio-collectiva#.W-QlypP0m70>

² Para la consulta de las cláusulas y criterios sindicales de CCOO Catalunya para la NC en salud laboral, visitar: <https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/salut-laboral/>

Pero todos estos consensos logrados con las patronales en el AIC no extinguen el camino de CCOO de Cataluña en la recuperación de derechos articulados a través de la NC. Hemos desarrollado nuestras propias propuestas reivindicativas que van más allá de la AIC y sitúan a la NC en la ofensiva, para conseguir que los convenios colectivos amplíen aún más la capacidad de la RLT para intervenir y regular cuestiones como: la integración y la organización de la prevención en la empresa, la calidad de las evaluaciones de riesgos, los derechos de información consulta y participación, la protección de la maternidad y de las personas trabajadoras especialmente sensibles, el funcionamiento del CSS, la formación de DDPP, la vigilancia de la salud, la capacidad de opción en el cambio de mutua, el tiempo de trabajo, contratación y subcontratación, o en situaciones de expedientes de regulación de empleo y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, en la NC deberemos considerar las orientaciones del AIC, sin renunciar a nuestras propias propuestas para incidir en la organización del trabajo desde la salud laboral.

Orientaciones para una negociación colectiva que incida en la organización del trabajo a través de la salud laboral

- Transversalidad y centralidad.
- Detectar los vacíos existentes en el convenio actual y elaborar propuestas en relación al impacto que la organización del trabajo podría tener sobre la salud.
- Concepción dinámica de la PRL integrándola en el convenio de manera que pueda intervenir ante los cambios y evolución de la organización del trabajo.

Para cualquier intervención sindical en relación con lo que explicamos en este folleto informativo, recomendamos que te pongas en contacto con tu federación o territorio.

Puedes encontrar más herramientas en salud laboral en 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