



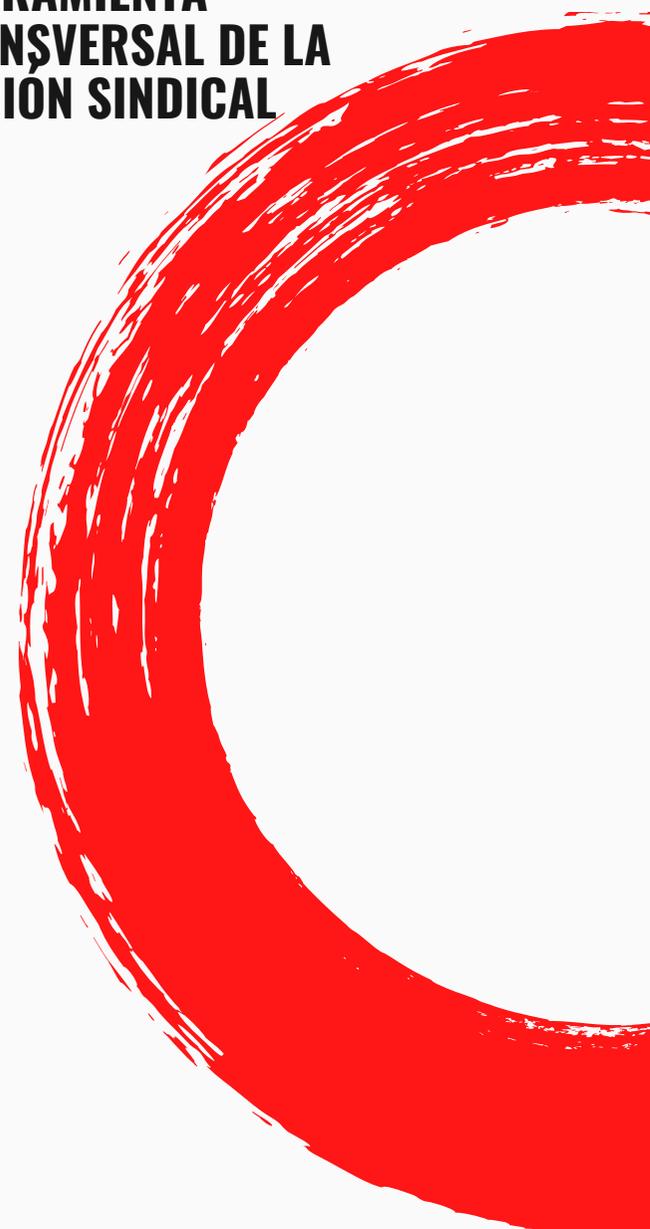
**COMO REPRESENTANTE
DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS, TÚ
PAPEL ES ESENCIAL EN
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

**!POR UNAS
CONDICIONES DE
TRABAJO JUSTAS Y
SALUDABLES!**



comissions obreres
de les Illes Balears

**LA SALUD LABORAL COMO
HERRAMIENTA
TRANSVERSAL DE LA
ACCION SINDICAL**



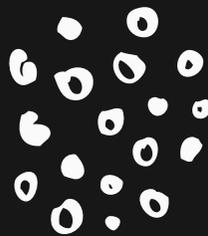
GABINETE SALUD LABORAL CCOO ILLES

Las distintas leyes laborales identifican el convenio colectivo como la herramienta que permite regular las condiciones de trabajo en un determinado ámbito.

La negociación colectiva es, por tanto, el instrumento que nos permite ampliar, adaptar y concretar una normativa de prevención, de mínimos y genérica, a la realidad y contexto de cada colectivo y centro de trabajo, haciendo posible que la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras sea una realidad.



PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SALUD LABORAL



La presencia de la salud laboral en los convenios colectivos y en el diálogo y negociación que se desarrolla entre empresa y sindicato contribuye a la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

No hay contradicción entre regulación de la norma y acuerdos entre las partes a nivel de empresa o de sector.

Cuánto mejor funcione una, más se puede desarrollar la otra.

Se tratar de implantar la cultura preventiva en las relaciones laborales entre todos y todas.



FORMACIÓN

- La empresa está obligada a garantizar una formación teórica práctica, suficiente y adecuada a todas las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras deben participar en la planificación de esta formación.
- La empresa garantizará la formación a los mandos intermedios o responsables de equipos humanos, en prevención, en coordinación de equipos de trabajo, liderazgo y en gestión de conflictos.
- La empresa está obligada a proporcionar la formación en prevención a los representantes legales de las personas trabajadoras.
- La formación debe impartirse en horario laboral, pero si no fuera posible por causas organizativas debidamente justificadas, se compensará con tiempo de descanso

REGULACIÓN DE LAS DELEGADAS Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- Obligación del registro del delegado y delegada de prevención a la autoridad laboral competente.
- Derechos de participación y consulta que la ley de prevención reconoce a los delegados/as de prevención.
- El tiempo de la representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales será considerado tiempo de trabajo efectivo, sin repercutir en las horas sindicales asignadas.

10 PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN



REGULACIÓN COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS)

- Obligación de la constitución de los comités y de sus normas de funcionamiento interno (Reglamento)
- Periodicidad mínima de tres meses para realizar las reuniones y siempre que sean necesarias
- Para poder cumplir sus funciones, la empresa ha de facilitar el espacio, mobiliario y equipos adecuados, a los miembros del comité.
- El CSS o el delegado de prevención, tendrán acceso a cualquier información en materia preventiva.
- Las decisiones tomadas en el seno del comité de seguridad y salud tendrán carácter vinculante y serán de obligado cumplimiento si así lo regula su reglamento
- El CSS podrá constituir grupos de trabajo para abordar y trabajar temas específicos en salud laboral.
- Los y las técnicas del servicio de prevención no podrán ser nombrados por la empresa para formar parte del CSS, debido a la imparcialidad que requiere el desarrollo de sus funciones. Podrán acudir como asesores.
- Los representantes de los trabajadores que formen parte del CSS podrán invitar a las reuniones a los asesores que consideren convenientes.

DELEGADOS/AS TERRITORIALES O SECTORIALES DE PREVENCIÓN

En los convenios sectoriales o territoriales se debe crear la figura del delegado/a sectorial o territorial de forma que todas las personas trabajadoras, se encuentren debidamente representadas, especialmente en las pequeñas empresas o en aquellas donde no hay representación sindical.

DESARROLLAR LOS ARTÍCULOS 14, 15 Y 16 DE LA LPRL, CON EL OBJETIVO DE INTEGRAR LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN EL DESARROLLO PREVENTIVO EN LAS EMPRESAS

- Cualquier concertación, revocación o suspensión con el Servicio de Prevención Ajeno, para la realización de cualesquiera actividades en materia de prevención será acordada con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, así como los recursos destinados a la actividad preventiva: condiciones mínimas, formación, medios necesarios
- La actividad preventiva se acordará con la RLT en cuanto a:
 - Plan de Prevención
 - Procedimientos y métodos de evaluaciones de riesgos
 - Propuestas, implementación y seguimiento de las medidas preventivas
 - Planificación de la Actividad Preventiva
- La Revisión del Plan de Prevención, evaluación de Riesgos y planificación preventiva se realizará siempre que cambien las condiciones de trabajo, tendrá una periodicidad anual o bianual o según se acuerde entre empresa y representantes de las personas trabajadoras.

2º

PLAN DE PREVENCIÓN

EVALUACIÓN DE RIESGOS

PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

- En las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo se seguirán protocolos en los que se distingan métodos de evaluación y prevención en función de las características biológicas de cada sexo.
- En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento del Servicio de Prevención, los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en origen.
- El método de Evaluación Psicosocial cumplirá con todos los requisitos de validez científica
- La evaluación de riesgos psicosociales se realizará contando con la participación de la RLT en todo el proceso, desde la elección del método hasta la implantación de las medidas preventivas.
- Desde CCOO Illes proponemos el método CoPsoQ Ista 21, como la mejor metodología para la evaluación de los riesgos psicosociales.

PROPUESTAS

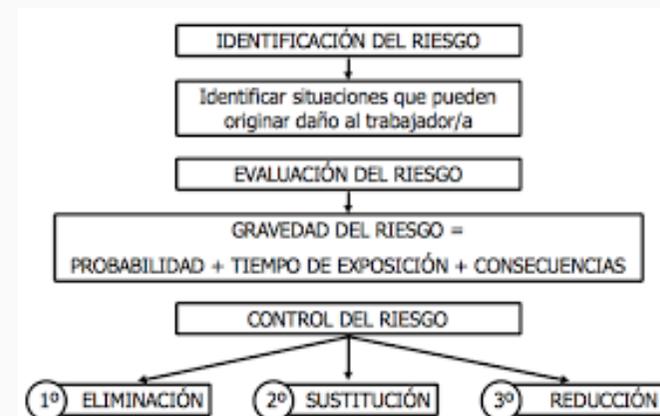
- La empresa garantizará la eliminación y /o reducción al mínimo del riesgo que entrañe un peligro para la seguridad y salud.
- Se adaptará el trabajo a la persona
- Se antepondrán las medidas colectivas a las individuales
- Los procedimientos y los diversos métodos de evaluación serán acordados con la RLT y deberán ser siempre métodos validados y homologados científicamente, eligiendo el que mejor se ajuste a las características de los riesgos específicos a evaluar.

CADA SECTOR/ EMPRESA NEGOCIARÁ CON LA RLT MEDIDAS PREVENTIVAS CONCRETAS, TENIENDO EN CUENTA LOS RIESGOS PRESENTES EN SU ACTIVIDAD LABORAL Y QUE NO SEAN EVITABLES EN ORIGEN

Además de los riesgos generales que afecten a cada empresa y de las medidas de emergencia, las y los trabajadores deben ser **informados** y **formados** sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo, referente a:

1. La utilización de máquinas y equipos de trabajo
2. La exposición a agentes:
 - a. Físicos
 - b. Químicos
 - c. Biológicos
 - d. Cancerígenos
3. Riesgos psicosociales
4. Riesgos ergonómicos
5. Las normas y medidas de prevención y protección aplicadas a cada caso

3º RIESGOS ESPECÍFICOS



CATEGORIZAR EL RIESGO

Una vez estimados los valores de probabilidad y de las posibles consecuencias esperadas de categorizará el riesgo de acuerdo a estos criterios:

Grado de Clasificación del Riesgo	Consecuencias			
	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino	
Probabilidad	Baja	Riesgo Invia	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
	Media	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
	Alta	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable

EQUIPOS DE TRABAJO: REAL DECRETO 1215/1997; CUALQUIER MÁQUINA, APARATO, INSTRUMENTO, INSTALACIÓN, UTILIZADA EN EL TRABAJO.

Cuando existe un riesgo se deben aplicar los principios de la actividad preventiva:

- EVITAR EL RIESGO
- CONTROLAR EL RIESGO EN ORIGEN
- PROTEGER A LA PERSONA

La protección personal tiene por objeto interponer una última barrera entre el riesgo y el trabajador/a mediante equipos de trabajo que deben ser utilizados de manera individual. Hay que prestar la máxima atención en la elección adecuada, tanto para evitar que esta barrera finalmente agrave la exposición como para evitar incomodidades. También hay que organizar un programa de implantación y seguimiento.

VESTUARIOS Y LOCALES HIGIÉNICOS

- No se establecerá ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda.
- Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.
- La empresa habilitará taquillas individuales, que deberán reunir las condiciones necesarias para poder guardar la ropa de calle y de trabajo y espacio específico para el almacenaje de los EPI's.
- Vestuarios, aseos y duchas serán adecuados al número de personas a las que debe prestar servicio, confortables y ventilados, contando con un servicio de limpieza específico.

4º EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

EPI (EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL)

- La decisión de utilizar un EPI debe estar precedida de una evaluación de riesgos y de la justificación de que no existen alternativas técnicas u organizativas para evitarlo. Todo ello debe ser objeto de información, consulta y participación de la plantilla a través de sus representantes sindicales.
- Se limitará al máximo la necesidad de recurrir a los equipos de protección individual. Solo deben utilizarse cuando los riesgos no se pueden evitar o no pueden limitarse mediante técnicas de protección colectiva o introduciendo cambios en la organización del trabajo..
- Los EPI's serán facilitados por la empresa de forma gratuita y su puesta a disposición conlleva la debida información y formación.
- La empresa facilitará los medios adecuados para garantizar el correcto uso y mantenimiento de los mismos y habilitará espacios para su correcta custodia
- La RLT debe participar en todo el proceso de toma de decisiones: evaluación del riesgo, propuesta de alternativas, selección del EPI, adecuación de los equipos a las personas, evaluación de su eficacia, etc. Dando participación a las personas trabajadoras que vayan a utilizarlos.
- Los equipos de protección individual se ajustarán a lo previsto en el RD773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores y trabajadoras de equipos de protección individual.



- **La Vigilancia de la Salud** es una actividad preventiva, a cargo del empresario, gratuita y voluntaria para el/la trabajador/a

Su función es proteger la salud de los/as trabajadores/as. Sin embargo, en la actualidad, sólo se afronta como meros reconocimientos médicos o exámenes de salud genéricos que no están relacionados con las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, inespecíficos y sin utilidad preventiva.

No incluye acciones tales como el estudio de los posibles efectos en la salud de exposiciones a determinados riesgos, que se producen sobre el colectivo o en referencia a enfermedades profesionales.

La norma obliga a que se establezcan los perfiles de riesgos, se determinen los protocolos adecuados y haya una interrelación entre la Evaluación de Riesgos y la Vigilancia de la Salud

- **La empresa** está obligada a ofrecer a su plantilla la realización de un reconocimiento médico inicial, periódicos y tras la incorporación al trabajo tras una larga situación de incapacidad temporal.

La frecuencia de dichos reconocimientos habrá de ser fijada por el servicio médico de vigilancia de la salud teniendo en cuenta, si existe, un protocolo médico que oriente en este sentido y, en todo caso en función de los riesgos contemplados en la evaluación de riesgos y del estado biológico del trabajador/a. El comité de seguridad y salud y/o los delegados/as de prevención serán informados de todas estas cuestiones antes de llevarlas a la práctica.

- **La Vigilancia de la Salud** será a cargo del empresario y gratuita y voluntaria para e/la trabajador/a.

. Los trabajadores/as serán informados, previamente, de los objetivos y contenidos de esta vigilancia de la salud y, además de requerírseles consentimiento informado.

5º VIGILANCIA DE LA SALUD

En el caso de que la empresa tenga la intención de imponer la vigilancia de la salud como obligatoria, la normativa exige que se cumplan unos supuestos, además de la realización de un informe previo de los representantes de los trabajadores/as.

Para ello, la empresa ha de facilitarles primero la siguiente información:

- Los supuestos de la Ley de prevención de Riesgos laborales en los que se basa su propuesta, debidamente razonados.

- Los puestos de trabajo y/o trabajadores/as afectados.

- Las pruebas médicas concretas que se consideran obligatorias.

- La forma en que dicha vigilancia se llevará a cabo, concretándose el lugar, el momento, la manera y las pruebas que se practicarán.

- Garantías a adoptar para respetar el derecho a la intimidad y dignidad de los trabajadores/as afectados, así como a la confidencialidad de la información.

Los representantes de los trabajadores analizarán dicha información en un plazo suficiente para poder emitir una opinión al respecto antes de que dicha medida se lleve a cabo. En todo caso, antes de poner en marcha cualquier acción en este sentido, se estudiará y valorará en el comité de seguridad y salud o con los delegados/as de prevención.

Los exámenes de salud se realizarán en **horario de trabajo**. En el caso de que se realicen fuera de dicho horario, se compensará el tiempo invertido en horas de descanso. El empresario deberá facilitar al trabajador/a los medios para llevarse a cabo la vigilancia de la salud y en todo caso correr con los gastos derivados del desplazamiento. Dichas actuaciones podrán ser consensuadas a través del Comité de Seguridad y Salud o con los delegados/as de prevención.

- **El comité de seguridad y salud** y, en todo caso, los delegados/as de prevención,

deben ser informados del resultado epidemiológico (colectivo) con el fin de detectar posibles deficiencias en materia preventiva que puedan estar provocando la pérdida de salud de los trabajadores/as.

, serán informados de las calificaciones de aptitud de los trabajadores/as resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud. Cuando un trabajador/a sea informado como “no apto” para su trabajo habitual o “apto con limitaciones o restricciones”, deberá priorizarse la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no fuera posible, se debe valorar la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

- participarán activamente en cualquier proceso de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

- **La empresa** ha de recabar del servicio de prevención que realiza la vigilancia de la salud, información de posibles casos de enfermedades profesionales, que trasladará al comité de seguridad y salud para garantizar la visualización de los daños a la salud, donde se recojan procedimientos para la declaración de los daños, se generen protocolos de sospecha de enfermedad profesional que impulsen su notificación y para proceder a una revisión de la evaluación de riesgos.

5º VIGILANCIA DE LA SALUD

Aportaciones para incluir la perspectiva de género en la vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud a menudo se realiza de manera indiscriminada en mujeres y hombres, dado que la evaluación de riesgos no suele llevar incorporado el enfoque de género. Por otro lado, los protocolos para reconocimiento específicos, hoy por hoy, ponen su acento en una masa laboral predominantemente masculina. Muchos modelos gráficos responden al prototipo de cuerpo masculino, y plantean una clínica indiferenciada, cuando es probable que haya síntomas que no se den igual en hombres y mujeres;

Con la introducción de la perspectiva de género en los sistemas de información, se deben incluir epígrafes que ayuden a conocer si el Servicio de Prevención tiene o pretende incorporar competencia o indicadores de género en sus acciones de identificación, de eliminación o reducción de riesgos en las empresas y en sus actividades formativas y de vigilancia de la salud.

Al realizar la vigilancia de la salud individual, se tendrá en cuenta muy especialmente aspectos de género no siempre reflejados en la identificación de puesto y de riesgos que los servicios técnicos preventivos puedan hacer llegar al servicio médico

Identificar si existen diferencias en los cuadros clínicos de hombres y mujeres para reflejarlos adecuadamente en los protocolos.

Impacto: La salud de cada trabajador(a) será seguido específicamente según su exposición real a riesgos y su susceptibilidad. Además, la calidad de la aplicación de los protocolos mejorará sustancialmente en la medida en que podrán reflejar mejor el estado de salud de las personas expuestas a determinados riesgos.

LA INCAPACIDAD TEMPORAL NO ES ABSENTISMO!!

Aunque la gestión de la incapacidad temporal no aborda de forma directa una mejora de la actividad preventiva o su desarrollo, entendemos que los complementos salariales que se realizan en los casos de incapacidad temporal, tanto por patologías de origen laboral como por contingencias comunes, están vinculados con la salud de los trabajadores y trabajadoras y son parte de un compromiso social de las empresas para así reducir al mínimo las consecuencias económicas que generan la situación de incapacidad. Además se hace referencia a las Pólizas de Seguro que se contratan para los trabajadores y las trabajadoras o sus familias en caso de fallecimiento o Incapacidades Permanentes, en la mayoría de las referencias sin diferenciar el origen de la patología o del fallecimiento.

También nos podemos encontrar con cláusulas en materia de absentismo, en las que se establecen una serie de incentivos y/o penalizaciones en función del índice de absentismo de la empresa. Se trata de una práctica de dudoso carácter preventivo en tanto en cuanto solo tratan de animar a los trabajadores y trabajadoras a asistir al trabajo pero no intentan buscar el origen de los problemas que dan lugar a ese absentismo para atajarlo.

CUALES SON NUESTRAS PROPUESTAS

1. Intervenir sobre las causas que están provocando situaciones de incapacidad temporal y hacer un seguimiento para verificar si existe alguna relación con las condiciones de trabajo. Los datos se desglosarán por sexos y edad en aras de analizar posibles medidas preventivas por razón de sexo.

6º GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

2. Eliminar las cláusulas que vinculen el cobro de mejoras, en caso de prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia común, al absentismo, con el objetivo de evitar cualquier pretensión de acortar el tiempo de recuperación de la persona trabajadora enferma y en situación de incapacidad temporal.

3. Las empresas junto con la representación sindical analizarán los datos de absentismo en relación con las condiciones de trabajo concretas, por si tuvieran su origen en las condiciones de trabajo, estableciendo, en su caso, medidas que deberán formar parte del plan de prevención.

4. Intervenir, a través de los servicios de prevención y con la participación de la RLT en las incorporaciones después de un proceso de incapacidad temporal, activando, en su caso, un protocolo de adaptación que, irá encaminado a adaptar el puesto de trabajo o función de la persona y, si no es posible, proceder a su cambio de puesto.

5. Prever cláusulas que limiten o modulen la forma y manera en la que el empresario ejerce el estado de seguridad y salud e los trabajadores y trabajadoras, en relación a la facultad que le confiere el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, y, limitar los procedimientos con las empresas externas contratadas para llevar a cabo dichos controles de incapacidad temporal.



La salud y el bienestar en el lugar de trabajo son aspectos importantes para mejorar la salud de los trabajadores/as y la promoción de la salud en el lugar de trabajo contribuye en gran medida en el bienestar de la población trabajadora.

PROPUESTAS

- Introducir cláusulas y programas de empresas saludables en la negociación colectiva.
- Los representantes de las empresas junto con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras elaborarán un plan de actuación en la mejora continua de la salud, el bienestar y la sostenibilidad de la población trabajadora. Las diferentes áreas del plan deben incluir entre otras y, según las necesidades de cada empresa, las siguientes áreas de intervención:
 - Seguridad
 - Ergonomía
 - Movilidad sostenible y seguridad vial
 - Alimentación
 - Actividad física
 - Adicciones
 - Promoción de la salud mental
 - Conciliación laboral y familiar
 - Estilos de mando y liderazgo
 - Ocio
- Información, formación y asesoramiento a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre empresas saludables en el entorno laboral.

7º PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL ENTORNO LABORAL

- Establecer que los trabajadores y trabajadoras se acogerán a los programas y/o planes de forma voluntaria, respetando el derecho a la privacidad e intimidad de la persona.
- Garantizar la reserva del puesto de trabajo de las personas trabajadoras que desarrollen un problema de adicciones, salud mental, etc, y que requieran ausencias en su puesto de trabajo al acogerse a programas de tratamiento y rehabilitación.
- No podrán ser objeto de sanción o despido aquellas personas que se acojan a programas de tratamiento y rehabilitación para mejorar la salud.
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a efectuar propuestas a las empresas, directamente o por medio de los delegados y delegadas de prevención u otros representantes sindicales, dirigidas a la mejora de la promoción de la salud.
- El principal requisito de las empresas que quieran implantar un plan de empresa saludable será el cumplimiento de la legislación, identificar, cumplir y evaluar los requisitos legales relacionados con las relaciones laborales y la prevención de riesgos laborales. Con la información, consulta y participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.



Desarrollar los planes de igualdad en todas las empresas, independientemente de su tamaño, es un trabajo que también corresponde a los interlocutores sociales.

La Negociación Colectiva es un instrumento imprescindible para el fomento de las medidas.

REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE

Tras la entrada vigor, el pasado 14 de enero de 2021 del Real Decreto, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, son muchas las empresas que tienen la obligación de elaborar un plan de igualdad. A partir de marzo de 2022 será también obligatorio para todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y muchos serán los delegados y delegadas que deben estar inmersas en esta tarea. Desde CCOO pensamos que los planes de igualdad, bien elaborados, pueden suponer una importante palanca de cambio hacia una sociedad más justa en la que impere la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Os dejamos el enlace a la guía que ha elaborado CCOO de medidas y planes de igualdad y, una serie de propuestas clave a introducir en la negociación colectiva.

[Guía de medidas y planes de igualdad \(19/04/2021\)](#)



8º IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

1. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
2. Realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, y vigilancia de la salud con perspectiva de género.
3. Embarazo y lactancia natural: cumplimiento del contenido del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Concretar la contratación de personal para cubrir ausencias de empleados/as en situación de reducción de jornada o excedencia y demás situaciones que respondan al ejercicio de cualquier derecho con motivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal.
5. Establecer criterios objetivos, negociados con la RLT, no discriminatorios, que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
6. Establecer flexibilidad horaria, que permita a los empleados/as organizar parte de su horario laboral en función de sus necesidades.
7. Protección en relación con el entorno digital y la desconexión.

CLÁUSULAS A TENER EN CUENTA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1. Declaración de rechazo al acoso bajo cualquier circunstancia: La prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal de la propia empresa, como empleados de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas, visitantes). Y de si se cometan en el lugar de trabajo o en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa).
2. Todas las empresas contarán con los protocolos de actuación para los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
3. En estos protocolos se establecerán medidas que deberán negociarse con los y las representantes de los trabajadores.
4. Garantía de seguridad de las personas que puedan verse implicadas de diferente forma en el proceso de investigación que determine el protocolo: los y las trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria

9º ACOSO SEXUAL Y LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

5. Establecer medidas cautelares: en los casos de denuncia de acoso y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el comité de investigación solicitará cautelarmente la separación de víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
6. Cláusula garantista y de protección de la víctima: la sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen.
7. Las personas que sean nombradas para la puesta en marcha, seguimiento, investigación y conclusiones del protocolo de acoso, recibirán formación específica y por personas expertas.
8. Se deberá incluir formación sobre el acoso a la totalidad de la plantilla, a mandos intermedios, gestores y dirección de la empresa.
9. Además la empresa contará también con un procedimiento de "Resolución de Conflictos Interpersonales", que contemplará las herramientas para evitar que estos conflictos desemboquen en una situación más grave.

ACTUACIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS ANTE EL ACOSO

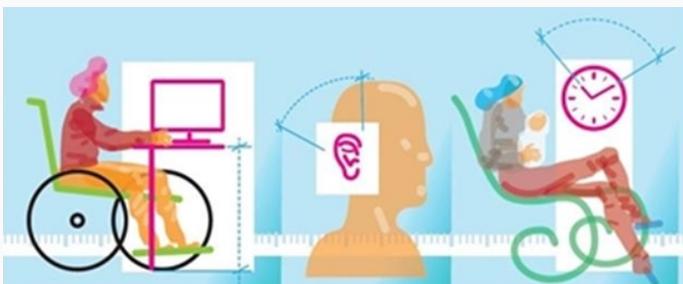
- ESCUCHAR A LA VÍCTIMA, SIN NINGÚN CUESTIONAMIENTO
- ANIMAR A LA VÍCTIMA PARA QUE REALICE RELATO DE HECHOS
- ACOMPAÑAR EN CASO DE QUE DECIDA DENUNCIAR
- ACOMPAÑAR A LAS ASESORÍAS DEL SINDICATO
- ACONSEJAR PARA ASISTENCIA MÉDICA, EN CASO NECESARIO
- ASESORAR EN CASO DE DENUNCIA ANTE LA POLICÍA O JUZGADO

EN EL ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS, APENAS SE RECONOCE EL DERECHO DE ADAPTACIÓN/CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO PARA FACILITAR LA ADECUACIÓN AL MISMO A LAS CONDICIONES PSICOFÍSICAS DE LA PERSONA TRABAJADORA, VINCULADA CON UNA MOVILIDAD FUNCIONAL ADAPTADA. EN NINGÚN CASO SE TIENE EN CUENTA A JÓVENES, EDAD AVANZADA O PERSONAS TRABAJADORAS DE ETT'S.

Es necesario proponer en los convenios colectivos que se tengan en cuenta los siguientes grupos de trabajadores y trabajadoras en función de:

- Embarazadas y periodo de lactancia
- Edad
- Trabajadores y trabajadoras con relaciones temporales y duración determinada y en empresas de trabajo temporal y/o centros especiales de empleo.

Además en sectores con marcada exposición a determinados agentes, se debe tener en cuenta cláusulas que aporten seguridad y salud laboral a las personas trabajadoras, y seguridad jurídica a la empresa, estableciendo de forma más precisa las reglas que se deben aplicar.



10º TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

ALGUNAS PROPUESTAS

1. Favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 25 de la LPRL, sobre la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.
2. Establecer protocolos de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo para trabajadores/as especialmente sensibles, con la participación de la representación legal de los trabajadores.
3. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo, por sus propias características personales o estado biológico conocido. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
4. Incorporar cláusulas relacionadas con las personas mayores en los puestos de mayor carga física, reduciendo los niveles de exposición.
5. Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o la trabajadora y esté debidamente justificada con los informes médicos pertinentes elaborados, por médicos especialistas en medicina del trabajo, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo, o a otro de similar categoría, sin que se vea modificado su salario, contando para ello con la representación legal de los trabajadores.
6. Aquellos trabajadores/as y grupos de trabajadores/as que por sus características personales o estado biológico y por sus condiciones de mayor exposición a determinados riesgos o por otras características, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, dispondrán de un especial seguimiento para verificar que su estado de salud no se vea afectado por las condiciones laborales.

La distribución de la jornada de trabajo, incluida la regulación de los descansos y el establecimiento de horas extraordinarias, es una de las condiciones que afectan en gran medida a las condiciones de seguridad y salud.

La legislación otorga un papel esencial a la negociación colectiva en este sentido en el artículo 34.1 del ET, "La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo

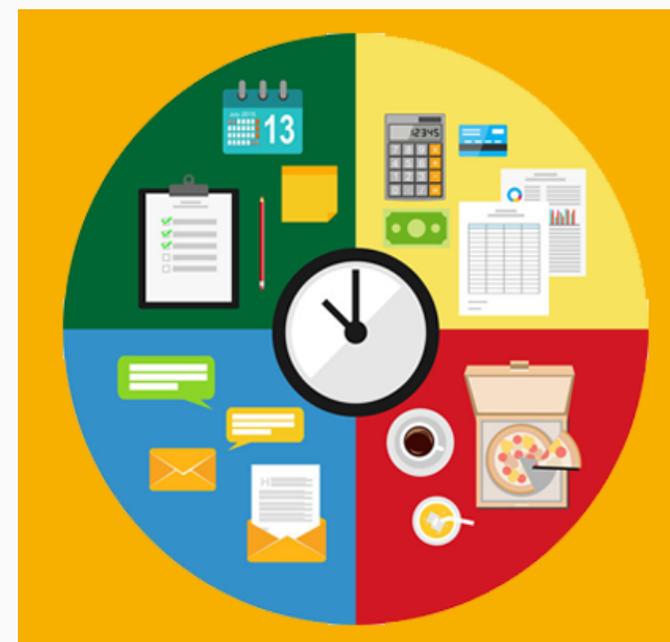
PROPUESTAS

- Proponer medidas para la limitación de las horas extras, la parcialidad y la fragmentación de la actividad productiva.
- Adecuar la regulación de las guardias, los sistemas de trabajo medido y la compactación de las jornadas de trabajo.
- Establecer criterios para reducir la brecha salarial de género y aumentar la corresponsabilidad.
- 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.
- Participación sindical en la gestión de la flexibilidad para poder regular la previsibilidad, la transparencia de medidas y la capacidad de control de los descansos de las personas trabajadoras.
- Facilitar la movilidad saludable y sostenible en el acceso al trabajo
- Regular el trabajo a distancia y teletrabajo de manera segura.
- Potenciar el teletrabajo negociando la periodicidad semanal

11º DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y TRABAJO A DISTANCIA



- Establecer registros telemáticos para el control de la jornada a distancia o teletrabajo.
- El teletrabajo se realizará con carácter voluntario por parte de la persona trabajadora.
- Los trabajadores/as que estén sujetos a trabajo a distancia y teletrabajo tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional que cualquier otro trabajador/a que trabaje en las instalaciones de la empresa.
- Tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de la plantilla
- Regular los derechos de desconexión digital.
- Optar por flexibilizar las jornadas de trabajo, teniendo cierto margen las personas trabajadoras de decisión a la hora de organizar la jornada de trabajo.



La Coordinación Empresarial variará dependiendo del sector, pues la subcontratación o las distintas relaciones empresariales suelen ser similares dentro de una actividad. Sin embargo, aquí se expondrán las propuestas comunes a todas las actividades.

- Las empresas contratadas garantizarán, previo al inicio de la actividad, que cumplen con la normativa vigente en prevención de riesgos laborales.
- Concretar procedimientos para que los trabajadores y trabajadora de contratas y subcontratas tengan la información de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades.
- En caso de concurrir varias empresas en un mismo centro de trabajo, sus representantes se reunirán previo al inicio de la actividad y al menos trimestralmente para comprobar que se está llevando a cabo la planificación de la actividad preventiva de manera coordinada. En dichas reuniones participará la representación de los trabajadores/as de las empresas implicadas.
- Las empresas contratadas notificarán de manera inmediata cualquier daño a la salud producido a su plantilla, además de la investigación de los hechos. En caso de que un trabajador o trabajadora de la empresa principal sufra un daño en el que pudiera haber existido la implicación de un trabajador o trabajadora de otra empresa, la investigación de los hechos se hará de forma conjunta.
- En caso de existir varias empresas en el mismo centro de trabajo, se notificará formalmente cada accidente de trabajo o enfermedad profesional con o sin baja médica, con independencia de la implicación o no de las empresas.

13ª COORDINACIÓN EMPRESARIAL



- La empresa principal asegurará que las empresas contratadas garanticen la seguridad y salud de sus trabajadores/as en el centro de trabajo. Para ello, las empresas contratadas facilitarán copia de la documentación mínima así como de los controles pertinentes en materia preventiva. También facilitarán copia de la formación específica en PRL de cada trabajador/a.
- Garantizar una adecuada coordinación empresarial entre todas las empresas concurrentes en un centro de trabajo a la hora de establecer las medidas de emergencia, de evacuación y primeros auxilios. En los casos de trabajadores/as de empresas que presten su servicio en trabajo nocturno y en lugares aislados, procurar que los mismos realicen sus actividades acompañados, y si ello no fuera posible, poner a su alcance los medios de comunicación o alarma necesarios para casos de emergencia.
- La empresa principal estará obligada a designar personal con formación específica en materia preventiva para desarrollar las funciones de coordinación preventiva.



Se ha producido la “mercantilización” de la actividad preventiva y el resultado ha sido que se ha deteriorado la calidad en la prestación del servicio, por tanto se debe dejar claro que:

LA RESPONSABILIDAD DE EJECUTAR LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN CORRESPONDE A LA PROPIA EMPRESA, SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD DIRECTA QUE LES CORRESPONDA A LAS ENTIDADES ESPECIALIZADAS EN EL DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES COMO LA EVALUACIÓN DE RIESGOS, LA VIGILANCIA DE LA SALUD U OTRAS CONCERTADAS.

ES MUY IMPORTANTE QUE A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SE DEFINA EL CONJUNTO DE MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN LA EMPRESA, A FIN DE GARANTIZAR LA ADECUADA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LA CLASE LA TRABAJADORA, ASESORANDO Y ASISTIENDO PARA ELLO A LA EMPRESA, A LOS TRABAJADORES/AS Y A SUS REPRESENTANTES Y A LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADOS.

PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTE DEBER DE PREVENCIÓN, LA LEY OFRECE DIVERSAS POSIBILIDADES, DESARROLLADAS EN EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (RSP).

14^a RECURSOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y MUTUAS

- Participación de las personas trabajadoras o de sus representantes legales en la elección de los Servicios de Prevención Ajenos y Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social
- Garantizar la independencia de los técnicos del servicio de prevención (propio o ajeno) para cumplir su papel de asesores técnicos no sólo de los empresarios, sino también de la representación legal de los trabajadores.
- Los miembros de los Servicios de prevención no pueden asumir ante los trabajadores/as la representación de la parte patronal, incluso en las reuniones del CSS.
- Facilitar la contratación de servicios acreditados de consultoría especializada para dar respuesta a problemas técnicos o para realizar evaluaciones e intervenciones especializadas (por ejemplo, ante riesgos complejos como ruido, nanotecnologías, químicos, etc.).
- Los servicios de prevención mancomunados se constituirán entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo o edificio, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Los servicios que las mutuas presten a los y las trabajadoras deben ser informados y conocidos por toda la plantilla.
- Establecer protocolos en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a toda la documentación derivada de los servicios de prevención y de las mutuas para su revisión, análisis y propuestas de mejora.

TEMAS TAN RELEVANTES COMO LA ECONOMÍA CIRCULAR, EL RECICLAJE, LA EFICIENCIA ENERGÉTICA,... DEBEN SER TENIDOS EN CUENTA EN LA NEGOCIACIÓN, COMO PARTE RELEVANTE DE LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS. LA REPERCUSIÓN SOCIAL Y EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA, GENERARÁ CAMBIOS EN LOS MODELOS PRODUCTIVOS

- Las empresas deben avanzar hacia la reducción del uso de sustancias peligrosas, la utilización de materiales reciclables y reciclar los residuos. Se tendrá que utilizar productos y procesos de menor impacto medioambiental, se trabajará en la prevención de la contaminación, el ahorro y uso eficiente del agua y la energía.
- Realizar auditorías medioambientales en la empresa, como primer paso para implementar medidas correctivas y/o eficientes respecto a la contaminación y consumo de agua y/o energía.
- Derecho a información, consulta y participación de los/as representantes de los trabajadores/as sobre el comportamiento ambiental de la empresa y a formación de los trabajadores/as en materia de medioambiente.
- Los miembros de la representación sindical de la empresa recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con la formación e información suficiente a cargo de la empresa.
- Se estudiarán todas las propuestas de los trabajadores y trabajadoras tendentes a la mejora de la gestión medioambiental en la empresa.
- Se elaborará un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento.

15ª MEDIOAMBIENTE

- Las empresas contarán con los medios adecuados para la recogida selectiva de residuos, haciendo conocedores a toda la plantilla sobre la necesidad de separar los mismos.
- Se elegirán productos químicos que no entrañen riesgos para el medioambiente. En caso de que esto no fuera posible, se elegirán los que menos riesgos supongan.
- Las empresas favorecerán el transporte colectivo de empresa y fomentarán el uso de transporte público.
- Cuando el número de trabajadores/as de la empresa y el estado de las relaciones laborales lo aconseje, se constituirá una Comisión Paritaria de Medio Ambiente integrada por representantes de los trabajadores/as, denominados Delegados/as de Medio Ambiente, y representantes de la empresa en igual número, sus funciones entre otras serán: identificar los riesgos ambientales, proponer líneas de actuación y negociar en materia de medioambiente



ACCESO Y SELECCIÓN

1. Negociar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios ya sea en convenio colectivo o a través de los Planes de Igualdad.
2. Garantiza la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de selección y en la contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.
3. Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o grupos profesionales y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula.
4. Inclusión del lenguaje no sexista.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. Promover que las nuevas incorporaciones se realicen prioritariamente a través de contratación estable: contrato indefinido y fijo discontinuo.
2. Cláusulas que limiten la contratación temporal y parcial.
3. Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.
4. Asegurar el cumplimiento exacto de los límites legales al encadenamiento de los contratos.



16ª NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

1. La determinación de los elementos esenciales del sistema de clasificación (grupos, divisiones funcionales, niveles) así como cada uno de los elementos relacionados con la definición, valoración y retribución de aptitudes, conocimientos, funciones, tareas, responsabilidades, movilidad funcional y polivalencia, deben llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género.
2. Recoger la distribución de la plantilla en el sistema de clasificación profesional de las empresas u organizaciones (grupos profesionales, divisiones funcionales y niveles) desagregada por sexo de cara a detectar la ubicación de mujeres y hombres y posibles desequilibrios o discriminaciones.
3. Evitar y eliminar denominaciones de los grupos profesionales y de los puestos de trabajo mediante el uso de lenguaje sexista de cara a promover una inserción más igualitaria y evitar la segregación sexual ocupacional y las desigualdades salariales por razón de sexo.
4. Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.
5. Recoger cláusulas antidiscriminatorias para la igual remuneración en trabajos de igual valor, incluyendo la aplicación del principio de igualdad de retribución a toda la plantilla, independientemente de su modalidad de contratación

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

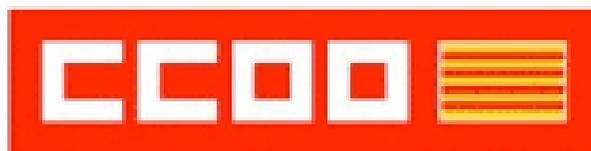
1. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la RLT.
2. Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.
3. Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
4. Garantizar la participación de la RLT en los tribunales o comités de promoción.
5. Garantizar la difusión de los procedimientos de promoción a toda la plantilla.
6. Impartir la formación en horario laboral. En los casos en que no es posible, se puede hacer fórmulas mixtas, parte dentro y otra fuera de la jornada laboral. En todo caso, las horas de formación que excedan la jornada se compensarán económicamente o por tiempo de libre disposición.
7. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
8. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras la suspensión del contrato por nacimiento y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.

16ª NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO DISCRIMINATORIA

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

1. Ampliar en lo posible la suspensión del contrato por nacimiento, tanto biológico como en casos de adopción o acogimiento.
2. Concretar el derecho de acumulación de la reducción diaria por lactancia para su disfrute en jornadas completas.
3. Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal.
4. Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.
5. Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
6. Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.
7. Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan menores, personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
8. Garantizar que todos los permisos y derechos en materia de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
9. Realizar estudios de detección de necesidades en materia conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas y adoptar las medidas necesarias en función de las carencias detectadas.

Salut Laboral



**comissions obreres
de les Illes Balears**



G CONSELLERIA
O MODEL ECONÒMIC,
I TURISME I TREBALL
B INSTITUT BALEAR
/ SEURETAT
I SALUT LABORAL

El Institut Balear de Salut y Segurida Laboral colobra en este documento en el marco de la "*Convocatoria para conceder ayudas públicas para proyectos y programas de investigación y actuación en materia de salud laboral, correspondiente al ejercicio presupuestario de 2021 ,de 5 de junio de 2021"* y no es responsable de los contenidos del mismo. El documento recoge exclusivamente la opinión de CS CCOO Illes.