Cultura Preventiva ONLINE

Nº 3 NOVIEMBRE 2019

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT MADRID

EDITORIAL

Avanza el año y ya hemos pasado el ecuador de 2019. En marzo os presentamos el primero de los cuatro boletines trimestrales online *"CULTURA PREVENTIVA"*, que presentamos en nuestra web, y en el que se trató el riesgo que supone el amianto en el trabajo.

Siguiendo con las actuaciones a desarrollar del Convenio firmado entre UGT Madrid y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, éste boletín lo realizamos, con el objetivo de trasladar información en materia de prevención a las y los trabajadores, así como a nuestros delegados y delegadas de prevención.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En este "CULTURA PREVENTIVA Nº3 el tema tratado es el papel de la Negociación Colectiva (NC) en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, y su contribución futura de mejora y ampliación del derecho a la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

La importancia, que tanto la Constitución Española de 1978, como otra Normativa ordinaria atribuyen al Convenio Colectivo se debe a que es un instrumento de regulación de las condiciones de trabajo en un ámbito determinado. También, porque el convenio colectivo es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de producción, o de la organización empresarial a aplicar.

La Negociación Colectiva hoy continúa siendo muy relevante, con ella podemos garantizar un futuro de trabajo más seguro, y de redistribución de la riqueza.

Para ello, debemos incorporar herramientas que favorezcan la competitividad, la innovación y la adaptación con el objetivo de un empleo estable, de calidad y más seguro.

Así, desde nuestro Sindicato, tendremos que seguir trabajando en la adaptación a los cambios tecnológicos, y a sus repercusiones en el empleo y en las relaciones de trabajo y junto a ellos, en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo.

Con la Negociación Colectiva, los Interlocutores Sociales podremos seguir haciendo frente a los cambios socioeconómicos y laborales futuros, continuando con nuestro objetivo de superar la desigualdad en el empleo y los desequilibrios sociales defendiendo a los trabajadores. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una ley de mínimos y, por tanto, la NC debe servir para introducir contenidos y soluciones concretas que mejoren aspectos no suficientemente garantizados en las Normas.

UGT Madrid

Cultura Preventiva

Nº 3 NOVIEMBRE 2019

Comunidad de Madrid

CONVIENE SABER

¿Por qué la Negociación Colectiva?

La Negociación Colectiva (NC) es un derecho fundamental, sustentado en la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998.

Nuestra Constitución, recoge este derecho en el Art. 37: "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios ". Así, la NC es un mecanismo fundamental para el Diálogo Social. Con él, empleadores y sus organizaciones y sindicatos, pueden acordar salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas: tiempo de trabajo, formación y capacitación profesional, la seguridad y salud y la Igualdad de Trato, creando la base para el mantenimiento de las buenas relaciones laborales.

Su objetivo es establecer un Convenio Colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores.

En el Convenio Colectivo se reflejan los derechos y responsabilidades de las partes firmantes en el trabajo y, es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección social de los y las trabajadoras. Por tanto, el Convenio 154 de la OIT sobre fomento de la Negociación Colectiva, define la expresión negociación colectiva: "todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el objetivo de:

- Fijar las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo o,
- Regular las condiciones entre los empleadores y las y los trabajadores, o,
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".

OPINIÓN

Son necesarias las clausulas de PRL sensibles al Género

La desigualdad de género en el trabajo lleva a una desigual exposición a riesgos laborales entre mujeres y hombres. Por ello, en PRL se debe incorporar la perspectiva de género para prevenir de forma efectiva y real esos riesgos **PORQUE:**

- Los efectos de la *"doble jornada"* y las condiciones laborales hacen que la salud de la mujer trabajadora sea peor que la del hombre, en la misma situación.
- Las trabajadoras tienen una mayor incidencia de lesiones por enfermedad profesional y sufren más, los riesgos ligados a largas jornadas de trabajo.
- Es necesario detectar e identificar enfermedades laborales e impulsar investigaciones específicas.
- Los riesgo ergonómico de la mujer trabajadora se agrava por el diseño inadecuado del puesto.
- Debemos organizar bien el tiempo de trabajo para compatibilizar la vida personal, laboral y familiar, facilitar la corresponsabilidad, y así, reducir los factores de riesgo psicosocial.
- Hay que reducir la exposición a todo factor de riesgo y no centrarse en los accidentes de trabajo.
- La Igualdad de Oportunidades garantiza el derecho a la salud de toda la población trabajadora, siempre que se tengan en cuenta también las necesidades preventivas de la mujer en el trabajo.
- El Plan de PRL y el Plan de Igualdad, son las herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral y esta coordinación es necesaria para una buena gestión de la prevención en la empresa.

UGT Madrid Cultura Preventiva Nº 3 NOVIEMBRE 2019 Comunidad de Madrid

NOTICIAS

Propuestas de Prevención de Riesgos Laborales para la Negociación Colectiva

La **Negociación Colectiva** supone **mejorar, complementar, desarrollar y concretar lo ya establecido por la Norma establecida**, por tanto, presentamos un resumen de las posibles líneas de NC a incluir y que se recogen en el "**Estudio sobre la Situación de la Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva de 2017-2018"** reeditado por UGT Madrid, bajo el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020.

ES NECESARIO …..

✍**No reproducir** la Norma estatal, pues desaprovechamos el potencial del Convenio, para dar respuestas concretas a las necesidades específicas del sector o empresa.

✍**Desarrollar** un Procedimiento de Actuación de Abandono del Puesto de Trabajo, sencillo, que supere la valoración y el apremio, ante un riesgo grave e inminente, fundamentado y justificado y sin consecuencias negativas para el trabajador/a.

✍**Incluir** canales de comunicación de las Instrucciones de Seguridad, asegurando que lleguen a todo el personal para que, además, se sienta incluido en el proceso

✍**Regular** la emisión de instrucciones, de nuevos métodos para el comportamiento del trabajador/a, siempre fijando el plazo que éste tiene para adaptarse y asumirlos plenamente.

✍**Introducir** en el Convenio la presencia de terceros, ajenos al centro de trabajo como: clientes, proveedores pues en Derecho se admiten las cláusulas a favor de terceros.

✍**Eliminar** como objetivo preventivo, expresiones que nos lleven al equívoco: "*cierto grado de aceptación de la exposición al riesgo*" como "*riesgo evitable y riesgo inevitable*". Se podría plasmar **que es ilegítima la exposición a un riesgo que se habría podido evitar.**

✍**Ampliar** el crédito horario de las y los Delegados/as de Prevención, justificando la falta de tiempo y creando una bolsa de horas para periodos superiores al mes.

✍**Considerar** los riesgos en la ida y vuelta al trabajo ("*in itínere*") y en misión, que pueden provocar accidentes de trabajo.

✍Formación obligatoria en PRL a todo el personal de la empresa según las tareas, reales, que realizan.

✍**Incluir** un bloque temático para todas las especificidades de los trabajadores especialmente sensibles:
Dar más protagonismo a las diferencias de género. No transcribir el artículo 26 de la LPRL, dar una regulación más ambiciosa en la que se traten los riesgos ergonómicos, no se ocupen ninguna hora de la franja nocturna y siempre se posibilite la adaptación del puesto de trabajo.
Reflejar en el Convenio la figura del revisor/tutor de los menores de edad y de los que realizan prácticas en las empresas para terminar sus estudios.

✍**Designar** a delegados/as de PRL y CSS, para centros con un número inferior que contempla la LPRL.

✍**Posibilitar** y reflejar en el Convenio la designación de delegados/as de PRL, sin ser delegado/a de personal, por extensión a los mismos de las garantías comunes de la representación unitaria más las específicas que reconoce la LPRL para los delegados de prevención.

✍**Impulsar** los Comités Intercentros en los Convenios colectivos.

✍**Controlar** la siniestralidad global y completo. La ley exige investigar loa accidentes con resultado lesivo para el trabajador. Se investigarán todos los accidentes producidos aunque no hayan derivado en daños.

UGT Madrid

Cultura Preventiva

Nº 3 NOVIEMBRE 2019

Comunidad de Madrid

LEGISLACIÓN

CLÁUSULAS A APLICAR TRAS LA FIRMA DEL IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018-2020

El **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020** lleva a UGT ha organizar sus Jornadas Confederales de Negociación Colectiva, dónde se informa y se forma a sus representantes negociadores, sobre lo pactado y **se facilitan las posibles cláusulas a discutir e introducir** en el Convenio de su Sector y/o empresa. Lo tratado y, que de algún modo afecta a la PRL, son:

El Registro de Jornada laboral de trabajadores/as: La Negociación Colectiva regulará las pausas dentro de la Jornada laboral, por tanto, **el convenio sectorial es** el instrumento para establecer un Registro de la jornada que respete los derechos fundamentales de los trabajadores.

Las Cláusulas sobre ultraactividad, que regulan el mantenimiento de las condiciones pactadas en los convenios colectivos, durante el periodo desde el fin de su vigencia y hasta la aprobación de otro nuevo.

Las cláusulas sobre los Derechos Digitales: la transformación digital, el Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral; Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales; Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo; Derecho a la intimidad por utilizar sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y Derecho a la desconexión.

Cláusula de adaptación de la Jornada de trabajo por Razones de Conciliación.

NOTICIAS

TRES NUEVOS ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LOS MÁS DE 150.000 TRABAJADORAS/ES PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El pasado mes de mayo han sido publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) tres Acuerdos de Negociación Colectiva.

En nuestra Comunidad trabajan alrededor de 150.000 empleadas y empleados, a los que les van a afectar estos acuerdos y que engloban al Personal laboral, el Personal Funcionario y el Personal Estatutario, que pertenecen al ámbito de Negociación de la Mesa General de las Empleadas y Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid.

LOS ACUERDOS SON:

- **Acuerdo de Mejora de Incapacidad Laboral.**
- **Protocolo General de Prevención y Actuación Contra Todo tipo de Violencia en el Trabajo.**
- **Protocolo General de Prevención y Actuación Contra todos los Tipos de Acoso laboral.**

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT MADRID
Avenida de América, 25
91 589 09 88
saludlaboralydt@madrid.ugt.org
http://madrid.ugt.org/saludlaboral
https//www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid

ASISTENCIA TÉCNICA Y ASESORAMIENTO LEGAL EN PREVENCIÓN DE RIERSGOS LABORALES Y RIESGOS PSICOSOSCIALES
Avenida de América, 25
91 5890909/ 91 5890966
prevencion@madrid.ugt.org - slaboral@madrid.ugt.org - saludlaboralydt@madrid.ugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ,AMBITO LABORAL
Avenida de América, 25
91 589 09 09
sindrogas@madrid.ugt.org
91 589 09 09

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclu-sivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".