



Confederación Intersidical Galega

**[SÍNTESE DE PROPOSTAS
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN DE RISCOS
LABORAIS E SAÚDE
LABORAL PARA A
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA.]**

**Secretaría Confederal de Emprego, Industria
e Saúde Laboral**

PROPOSTAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E SAUDE LABORAL PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

AVALIACIÓN DE RISCOS

1* Introducir artigos nos que se recolla a realización dunha dobre avaliación, unha referida ao posto de traballo, e outra centrada nas condicións psicofísicas do traballador/traballadora.

As avaliacións conterán cando menos os seguintes aspectos:

- a) Análise das condicións de traballo e dos procedementos de traballo, das materias primas e substancias, dos equipos de traballo e das condicións psicofísicas dos/as traballadores/as.
- b) Valoración do risco existente en función de criterios obxectivos de valoración.
- c) Determinación das posibilidades de eliminar ou reducir tales riscos.

2* Recoller que as avaliacións serán específicas de todos os postos de traballo, facendo especial control naqueles que teñan unha especial perigosidade, estén ocupados por traballadores/as especialmente sensibeis ou mulleres en período de embarazo ou lactación.

3* Os traballos que sexan declarados penosos, tóxicos ou perigosos terán un carácter excepcional e provisional, debendo en todos os casos determinarse un prazo para a súa eliminación ou mellora, sen que iso prexudique de ningunha maneira á situación laboral das persoas traballadoras.

4* Cando o resultado da avaliación de riscos o fixese necesario, realizaranse medicións periódicas nos postos de traballo dos axentes ambientais que causen risco. Estas medicións realizaranse coa frecuencia e metodoloxía que o plan de prevención estableza e do seu resultado informarse aos/ás traballadores/as afectadas/as e aos seus representantes, así como ao Comité de Seguridade e Saúde. Das devanditas medicións deberá levarse un rexistro co gallo de coñecer a súa evolución.

5* Introducir unha cláusula que asegure a realización dunha actualización ou unha nova avaliación dos riscos laborais, cando se produzan modificacións nas condicións de traballo susceptibles de xenerar novos riscos para os traballadores/as, tais como: modificacións na organización do traballo, novos métodos, novos produtos ou substancias, novos procedementos, nova maquinaria ou novas ferramentas.

6* A empresa, como garante da seguridade e saúde dos/das traballadores/as, tomará en consideración os factores de risco derivados da organización e ordenación do traballo, tal como prevén o artigo 4.7 da LPRL. En virtude diso, e en cumprimento da Lei de Prevención de riscos laborais, os riscos psicosociais e ergonómicos terán que ser avaliados a través de métodos fiables e contrastados e, no seu caso, obxecto de intervención preventiva, sendo

evitados e combatidos na súa orixe como os restantes riscos. A empresa comprometerase a facilitar os medios e procedementos para aplicar as medidas preventivas correctoras derivadas da avaliación dos factores de risco ergonómico e psicosocial nun breve espazo de tempo (fixar o tempo).

7* Nas instalacións en que existan axentes físicos, químicos ou biolóxicos potencialmente perigosos, deberase ter un programa formal e escrito de avaliación dos riscos hixénicos, que identifique e determine os niveis de exposición dos traballadores/as aos devanditos axentes. Este programa deberá incluír por escrito un sistema definido de mostraxe estatística e o método analítico empregado, que será tratado no Comité de Seguridade e Saúde. Cando os niveis de exposición aos axentes físicos, químicos ou biolóxicos perigosos superen os niveis determinados nos requirimentos legais aplicables ou aos fixados pola empresa, deberase actuar inmediatamente para reducilos ata acadar niveis considerados aceptables.

8* As medidas correctoras e informes técnicos que, como consecuencia dos accidentes de traballo e/ou enfermidades profesionais foran remitidos á empresa por parte dos técnicos correspondentes, os órganos encargados da prevención na empresa ou institucións con competencias na materia, serán facilitados por parte da mesma aos delegados/as de prevención e/ou membros do Comité de Seguridade e Saúde nun prazo máximo de 10 días dende a súa recepción .

9* Os delegados/as de prevención participarán activamente no proceso de avaliación de riscos, facilitando a empresa dita participación coas medidas e actuacións oportunas, dentro do establecido na lexislación vixente

10* Os traballadores/as proporcionados por empresas temporais (ETT) ou empresas de "servizos", non poderán realizar traballos onde estean expostos a riscos relacionados con: radiacións ionizantes en zonas controladas, axentes canceríxenos, mutaxénicos ou tóxicos para a reprodución e manipulación de substancias perigosas, exposición a axentes biolóxicos, etc.

11* Implantar protocolos de intervención e prevención do acoso no ámbito laboral, adoptando e adaptando modelos xa testeados noutros centros de traballo que teñen demostrado a súa eficacia e efectividade.

Síntese de criterios: *Obriga de adoitar todas as medidas necesarias para evitar a repetición de accidentes ou enfermidades profesionais. -} Estabelecer mecanismos e vías de comunicación claras para a paralización dunha actividade cando se considere un risco grave e inminente. -} Estabelecer sistemas de asistencia, auxilio e comunicación claros nos traballos en solitario. -} Estabelecer medicións periódicas de ruído, substancias tóxicas etc. -} Compromiso dunha actuación inmediata cando se detecten niveis de exposición superior aos establecidos legalmente. -} Realizar unha avaliación de riscos psicosociais en igualdade de condicións que os outros factores de risco. -} Tratar que o métodos de avaliación de riscos utilizados contemplan o xénero na identificación e valoración dos riscos. -} Negociar as propostas das medidas preventivas e actuar sobre a orixe dos riscos (condicións de traballo) -} Avaliar os riscos ergonómicos cun método válido, que permita a participación da representación legal na empresa.*

Risco Químico

Para a protección dos traballadores e traballadoras fronte ao risco químico é fundamental dispoñer da información axeitada e facilmente comprensible das substancias implicadas nos

diferentes procesos productivos. Esta información adoita atoparse nas **etiquetas dos envases** e as **fichas de datos de seguridade dos produtos**, que facilitan moita información incluíndo aquelas medidas preventivas para o seu uso.

Neste senso faise necesaria a agrupación da información sobre seguridade química, riscos toxicolóxicos, esixencias formativas e medidas preventivas asociadas para os distintos sectores implicados, tendo en conta estes temas na negociación colectiva a fin de mellorar en moitos aspectos a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras expostos/as a centos de produtos químicos na súa vida laboral.

Cláusulas que se poden introducir:

- Estabelecer plans específicos que melloren ou faciliten a aplicación da norma legal.
- Estipular cláusulas que faciliten o exercicio dos dereitos de información, consulta e participación dos traballadores e traballadoras en materia de manipulación, uso e exposición a produtos químicos.
- Elaboración de mapas de risco.
- Identificación e determinación dos riscos químicos existentes, a súa gravidade e extensión.
- Elaboración de protocolos concretos de acción e control fronte a exposición a contaminantes químicos, como por exemplo os equipos de protección individual (EPIs) precisos para o emprego dos diferentes produtos na empresa.
- A fixación dos obxectivos preventivos para telos controlados e establecemento da metodoloxía de actuación na hixiene industrial na empresa.
- Estabelecer un catálogo de substancias empregadas na empresa e os mecanismos de control da exposición ás mesmas en función da normativa REACH e CLP.
- A forma de participación e intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- Un plan complementario de formación dos traballadores/as en materia de risco químico.

Síntese de criterios: *Rexistrar periodicamente as substancias químicas e os axentes físicos que poidan producir danos á saúde. -} Estabelecer procedementos de traballo seguros coa empresa cando se utilicen produtos químicos perigosos e/ou tóxicos. -} Estabelecer vías de comunicación e información sobre as fichas de datos de seguridade dos produtos que se utilicen na empresa e as medidas complementarias de seguridade.*

Radon

O radon é un gas radioactivo de orixe natural, que tende a concentrarse en interiores, como en vivendas e lugares de traballo, desempeñando un papel importante na aparición e desenvolvemento de cancro de pulmón. Actualmente non se coñece un limiar de exposición por baixo do cal a concentración de radón interior non supoña ningún risco. Segundo a propia OMS: canto menor sexa a concentración de radón, menor será o risco de padecer cancro de pulmón.

Aínda que polo de agora non foi transposta polo Estado español a directiva 59/2013/ EURATOM que establece os niveis de referencia para a media anual de concentración de radón no aire, que non deberán superar os 300 Bq/ m³, é obriga dos estados membros redactar un plan nacional sobre os efectos nocivos do gas radon.

Elementos a contemplar nas posibles cláusulas:

1* A empresa terá a obriga de verificar si segundo o mapa de risco de radón elaborado polo Consello Superior de Seguridade Nuclear na súa web <https://www.csn.es/mapa-de-zonificacion-por-municipio> no que se identifica as áreas que superan o denominado percentil (P₉₀), isto é áreas identificadas polos seus elevados niveis de radon (practicamente a totalidade do territorio galego), se atopan ubicadas as instalacións da empresa.

2* Si efectivamente a empresa ten ubicadas as súas instalacións de traballo nunha desas áreas territoriais identificadas como de elevado nivel de radon, haberá que comprometer á mesma para que proceda a realizar as medicións oportunas de verificación dos niveis de radon a través dunha entidade rexistrada e homologada que garanta a pertinencia e fiabilidade do resultado das medicións efectuadas.

3* En función dos resultados obtidos, si estos foran positivos considerándose que existe un risco de exposición ao radón dos traballadores/as, deberá procederse a implementar as oportunas medidas preventivas de control e mitigación das concentracións de radon, debéndose verificar mediante novas medicións a eficacia das mesmas, á vez que se establecen coa empresa períodos de verificación e control mediante medicións dos niveis de concentración do gas radon nos lugares de traballo.

4* Nestes casos será pertinente incorporar á vixiancia da saúde un seguimento específico de carácter neumolóxico aos/as traballadores/as expostos ou que estiveran expostos en anos anteriores

Riscos Ergonómicos

1* Poderanse fixar en convenio limitacións nos pesos e alturas en caso de manipulación manual de cargas con todas as especificacións que se consideren necesarias, sexo, idade, formación, etc. *Por exemplo:* De conformidade co peso máximo recomendado polo Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (INSST), a carga máxima admisible que poderán manipular os/as traballadores/as na empresa é de 25 Kg. e, só con carácter excepcional, poderase chegar ao 40 kg. a condición de que o realice persoal adestrado.

2* Pódense definir e concretar medidas preventivas de carácter organizativo, tales como as limitacións de tempo de actividade, ritmos e pausas de traballo, rotación de postos, etc. Estas medidas poden ter especial interese en labouras nas que predomine a manipulación de cargas, os movementos repetitivos ou as posturas forzadas, así como traballos con pantallas de visualización de datos.

DEREITO DE INFORMACIÓN, CONSULTA E PARTICIPACIÓN

1* Establecer artigos que posibiliten a elección de traballadores/as diferentes aos Delegados/as de Persoal e cunha adicación exclusiva ás materias de prevención e facilitándolles as horas correspondentes. Estes traballadores/as gozarían das mesmas garantías sindicais atribuídas aos/ás delegados/as de persoal.

2* Introducir artigos que aumenten o número de delegados/as de prevención establecidos na lexislación vixente. Outra posibilidade é a de establecer a obrigatoriedade de constituír o Comité de Seguridade e Saúde aínda que o número de traballadores/as da empresa non chegue aos cincuenta.

3* Redactar artigos que amplien o creto horario e os medios dos que poden dispor os Delegados/as de Prevención que sexan tamén Delegados/as de Persoal para poder atender dun xeito máis eficaz as súas dúas funcións.

4* En relación aos Servizos de Prevención da propia empresa (SPP) estableceranse os criterios para a determinación dos medios persoais e materiais que deben ter estes servizos de prevención propios, o número de traballadores/as designados/as polo empresario para levar a cabo actividades de prevención e o tempo e medios dos que deben dispor, en función dos riscos aos que están expostos os traballadores/as.

5* En relación á elección dos servizos de prevención alleos (SPA), e Mútuas, estableceranse cláusulas que aseguren a participación dos Comités de Seguridade e Saúde ou dos delegados/as de prevención nos procesos de elección dos/das mesmos/as, elección que deberá ser pactuada entre os/as representantes dos traballadores/as e a empresa. Os/as representantes dos traballadores/as, terán a posibilidade, tras informe motivado, de solicitar o cambio de servizo de prevención alleo ou mútua, así como facer seguimento conxunto das baixas e a súa natureza así como das altas debidas e indebidas. No caso de que sexan recurrentes as altas indebidas, este será un motivo expreso para o cambio de servizo de prevención alleo e mutua.

6* Especificarase nos convenios o requisito básico de participación e información aos representantes dos traballadores/as, para que a empresa poida optar ás reducións das cotizacións á seguridade social por continxencias profesionais, se esta demostra que se acadou unha redución na sinistralidade laboral. Ditos requisitos axustaranse á lexislación vixente pola que se regula o establecemento dun sistema de redución das cotizacións por continxencias profesionais ás empresas que contribuíron especialmente á diminución e prevención da sinistralidade laboral.

7* Incluírse unha cláusula que especifique que os servizos de prevención propio ou alleo (segundo proceda) deberán proporcionar aos representantes dos traballadores/as e ao Comité de Seguridade e Saúde o asesoramento e apoio que precisen, en función dos riscos existentes. Para iso proporcionarase ademáis como mínimo a seguinte documentación:

1. Manual de autoprotección, que terá previsto as actuacións que se deberán levar a cabo diante das diferentes situacións de emerxencia, que poidan poñer en perigo ás persoas, ás instalacións ou ao medio ambiente

2. A planificación das actividades preventivas, onde consta as prioridades das medidas preventivas a adoptar.
3. Memoria e programación anual dos servizos de prevención.
4. Deseño, aplicación e coordinación dos plans e programas de prevención.
5. A avaliación dos factores de risco, incluíndo a avaliación dos riscos psicosociais.
6. A información e formación dos traballadores e as traballadoras.
7. A organización e formación para a prestación de primeiros auxilios e plans de emerxencia.
8. A vixilancia da saúde das persoas traballadoras.

8* Concretarase no articulado dos convenios o dereito efectivo dos representantes dos traballadores/as a ser informados, cando menos trimestralmente, das estatísticas sobre incidentes, accidentes laborais, índice de absentismo laboral e en todos os casos as súas causas.

9* Estableceranse artigos nos que os Delegados/as de prevención teñan dereito a participar na elaboración da planificación da actividade preventiva.

Empresas de menos de 50 traballadores/as

1* Establecer a creación de comités alternativos en empresas que contén con menos de 50 traballadores/as ou subcomités en centros de traballo dunha mesma empresa ou para as distintas actividades que se desenvolven dentro da mesma.

2* En empresas de menos de 50 traballadores/as, establecer reunións periódicas (cando menos trimestrais) entre a empresa e o delegado/a de prevención co gallo de compartir información, facer postas en común e analizar conxuntamente os temas relacionados coa seguridade e a saúde laboral.

Ámbito Sectorial:

1* Aproveitando a lexislación promover a creación dunha Comisión de Seguridade e Saúde de ámbito sectorial de carácter paritario, para o seguimento dos acordos do convenio na materia así como para a avaliación da aplicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

2* En convenios sectoriais crear órganos específicos de representación diferentes aos establecidos na Lei, como poden ser os Delegados de Prevención Territoriais para garantir a representación e a participación dos traballadores e traballadoras naquelas empresas nas que, polo número de traballadores, non hai representación legal unitaria.

***Síntese de criterios:** Compromiso, por parte da empresa, de facilitar información sobre o plan de prevención, avaliación de riscos, planificación da actividade preventiva etc. (art. 23 da Lei de Prevención de Riscos Laborais). -} Investigar os accidentes de traballo que se produzan na empresa coa participación dos delegados/as de prevención. -} Realizar formación preventiva específica do posto de traballo cun contido pactado no CSS -} Tratar cos e as representantes sindicais sobre a organización e desenvolvemento das actividades de protección á saúde*

TRABALLADORAS EN SITUACIÓN DE RISCO PARA A PROTECCIÓN E A MATERNIDADE

1* Identificación e rexistro de cales son os axentes, substancias, procedementos e condicións de traballo que poden influír negativamente na saúde das traballadoras en todas as fases da reprodución e a lactación. Para unha correcta prevención será necesario rexistrar aquelas substancias químicas, os axentes biolóxicos ou físicos e as situacións perigosas ás que poideran estar expostas as traballadoras, co gallo de facilitar a avaliación destes riscos polas empresas afectadas polo convenio, tentando en todo momento a supresión das exposicións ou actividades de risco, e contemplando para cada caso (posto ou tarefa) as posibles adaptacións de posto ou os traslados de posto (especificar relación de postos alternativos) si a adaptación non fora posible ou efectiva para suprimir todos os riscos aos que estivara sometida a muller embarazada ou en período de lactación.

Este mesmo procedemento xeral sería de aplicación para todos os traballadores/as que tiveran a consideración de especialmente sensíbeis.

2* De non ser posible a evitación do risco para a muller embarazada ou lactante garantir o seu dereito á solicitude da suspensión temporal de contrato por risco no embarazo ou lactación.

3* Evitar a exposición de traballadoras embarazadas e en período de lactación a substancias químicas mutáxenas, teratóxenas e canceríxenas, así como aos compostos químicos con efectos disruptores endocrinos e ás radiacións ionizantes, aplicando o principio de precaución.

4* Incluír na avaliación de riscos, planos de prevención e vixilancia da saúde os riscos para a reprodución e a incidencia dos problemas psicosociais: estrés, mobbing, bournout.

5* As mulleres embarazadas ou en lactación que realicen traballo nocturno poderán solicitar cambio de quenda. O cambio de quenda non poderá supoñer perdas económicas para a traballadora embarazada.

6* Estabelecer a preferencia de permanencia das traballadoras embarazadas ou con fillos pequenos en caso de mobilidade xeográfica.

***Síntese de criterios:** Adaptar postos de traballo que estexan exentos de riscos para as traballadoras embarazadas ou en período de lactación. -} Se iso non é posible, a traballadora deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. -} No*

caso contrario, a traballadora afectada pasará á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo (Art. 45.1.d do Estatuto dos Traballadores). //Tratar de cambiar os traballos a quendas e nocturnos a xornada normal.

VIXIANCIA DA SAÚDE

1* Redactaranse artigos que contemplan que os recoñecimentos médicos serán específicos, en relación ás funcións indicadas para cada categoría profesional da empresa, así como ás tarefas e riscos particulares de cada posto de traballo, dándolle preferencia a aqueles con maiores niveis de risco de enfermidade profesional ou accidente de traballo, evitando os recoñecimentos médicos de carácter xeneralista.

2* Establecerase que os contidos dos recoñecimentos médicos, seguindo o establecido no punto anterior, serán determinados no seo do Comité de prevención ou entre os delegados/as de Prevención e a empresa e en todo caso, deberán ter en conta a actividade do traballador/a, as materias primas ou aditivos que manipula, as ferramentas e máquinas que manexa, ou os elementos que forman parte integrante do posto de traballo e que directa ou indirectamente poidan influír na súa saúde.

3* Estableceranse artigos que acorten, se é o caso, os periodos de realización dos recoñecimentos específicos en función á manipulación ou emprego de substancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvixenas ou tóxicas; á presenza de ruídos excesivos; ás características específicas das empresas, ou a traballos que esixan unha atención permanente en terminais de computadoras ou en pantallas de visualización. É dicir, a determinación do prazo no que debe efectuarse a vixilancia da saúde dependerá do nivel dos riscos existentes en cada sector, empresa ou posto de traballo, segundo os casos.

4* Redactaranse artigos que regulamenten a obriga do empresario de prestar especial atención á saúde dos traballadores que polas súas características persoais, polas súas condicións de maior exposición a riscos ou por outras circunstancias, presenten unha maior vulnerabilidade aos riscos, debéndose contemplar a adoción de medidas de protección da saúde adicionais en casos concretos.; por exemplo, os deberes de realizar análises periódicas de sangue a traballadores/as que manipulen metais pesados, traballadores e traballadoras maiores de 55 anos, mulleres embarazadas, etc.

5* Co gallo de garantir a protección integral do/a traballador/a, o convenio contemplará a determinación, coa axuda de organismos públicos especializados das enfermidades profesionais (mapa) que afectan ao seu sector, a súa empresa e aos postos de traballo que nesta se desenvolven, así como contar coa súa intervención para determinar os aspectos mínimos que en cada caso deben comprender os exames médicos específicos para garantir unha detección efectiva dos potenciais riscos para a saúde.

Síntese de criterios: *Acordar as actuacións a seguir na vixilancia da saúde e os protocolos aplicables en función dos riscos inherentes ás distintas tarefas e postos de traballo. -} Procurar que os/as traballadores/as que estean expostos a riscos específicos (produtos químicos, cancerixenos, radiacións, sobre-esforzos, estrés,... etc.) teñan un maior seguimento. -} Os/as traballadores/as deberán ser informados/as sobre o obxectivo dos recoñecimentos médicos, o tipo de probas a realizar, e para que serven cada unha delas. -} As probas ou recoñecimentos aos que se sometan os traballadores/as serán aquelas que causen as menores molestias e que sexan*

adaptadas aos riscos para a saúde a controlar. -} Tanto as revisións voluntarias como as obrigatorias realizaranse preferentemente en horas de traballo, computando o tempo investido como efectivo traballado. -} Preservarase o dereito á intimidade e á dignidade dos traballadores/as, así como á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

ORGANIZACIÓN DA XORNADA: RACIONALIZACIÓN DOS TEMPOS DE TRABALLO

Estableceranse cláusulas que garantan o seguinte:

1* A eliminación ou no seu caso a redución das horas extraordinarias e as prolongacións de xornadas non pactadas.

2* O establecemento da compensación das prolongacións de xornada e/ou horas extraordinarias, por tempos de descanso con posibilidade de compactación de xornadas completas, e contificación da equivalencia do tempo de prolongación co tempo de descanso.

3* A flexibilidade negociada do horario de entrada e saída ao traballo, compensable dentro da mesma semana ou un período máis longo se isto é posible.

4* O desfrute de días ou de horas de asuntos propios a exercer polos traballadores nun determinado período de tempo, establecendo un período razoable de preaviso á empresa coa suficiente antelación.

5* Políticas de compactación en xornadas enteiras das compensacións a realizar consecuencia da flexibilidade horaria e das horas de libre disposición.

6* A concreción que comporta o dereito á adaptación e distribución da xornada de traballo que establece o artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores.

7* A incorporación ao concepto de conciliación e conseguintemente ás medidas derivadas desta, non soamente o coidado dos fillos e fillas, senón tamén o coidado das persoas en situación de dependencia nun sentido máis amplo: vellos sans, discapacitados, etc.

8* Impulsar medidas como a rotación de postos e a polivalencia funcional do persoal, co gallo de establecer factores que faciliten a imprantación dunha certa flexibilidade no tempo de

traballo para aqueles traballadores/as que non teñen máis remedio que facer o seu traballo por quendas.

9* Negociar distintas posibilidades de redución da xornada de traballo, ampliando por riba do máximo legal a posibilidade de reducións de xornada por coidado de fillos pequenos e familiares dependentes. Estas medidas deberán aplicarse cos oportunos mecanismos para evitar disfuncionalidades, sobrecargas de traballo ou perda de dereitos do resto dos traballadores/as.

10* Favorecer sempre que sexa posible, a instauración xeralizada da xornada continuada, e en todos os casos a redución da pausa necesaria para comer.

11* Estabelecer e regular medidas relacionadas coa mobilidade dos traballadores e traballadoras no acceso ao traballo, na procura de reducir os tempos de desprazamento necesarios: posta en marcha de plans de desprazamentos sustentables e seguros.

12* Nas empresas con varios centros de traballo e tendo en conta as súas especificidades, promover sempre que sexa posible, políticas que posibiliten a adscrición do persoal aos centros de traballo máis achegados aos seus domicilios.

13* Incorporar propostas e iniciativas da reforma horària que permitan a adaptación da xornada laboral aos ritmos circadianos, co obxectivo de acadar maiores cotas de saúde e benestar.

13.1* Incentivar un horario saudable das comidas de forma que a hora para xantar e para cear, sempre que sexa posible se realice en cada caso na franxa das 12 ás 14 horas e na das 19 ás 21 horas respectivamente.

13.2* Adecuar no posible os espazos nos centros de traballo para que se poida levar a cabo esta medida e o conseguinte cambio de hábitos.

14* Redución de horas da semana laboral sen perda salarial, favorecendo deste xeito novas contratacións cun maior reparto do traballo, incrementándose a calidade de vida dos traballadores e as súas posibilidades de conciliación e desenvolvemento persoal e social.

15* Excedencias temporais: Establecer excedencias con reserva de posto de traballo e cómputo a efectos de antigüidade.

16* Crear servizos de empresa para traballadores/as: Calquera tipo de medida que facilite a organización racional da xornada. Servizos como comedores de empresa ou cheque restaurante, que facilite a instauración de xornadas continuas, a creación de garderías ou servizos de atención, o establecemento de autobús de empresa para poder eliminar o risco da condución ao ir e voltar do traballo.

EQUIPOS DE TRABAJO E DE PROTECCIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL

1* Farase constar nos convenios colectivos a obriga de Identificación e especificación dos equipos de traballo e protección colectiva e individual que deberán estar debidamente homologados, que hai que empregar para cada tarefa, en función dos riscos asociados aos procesos e procedementos de traballo, as ferramentas e no seu caso as máquinas a empregar.

2* Concretarase en convenio colectivo a obrigatoriedade da formación no uso e funcionamento dos equipos de traballo colectivo e individuais.

***Síntese de criterios:** Os equipos de protección individual utilizaranse unicamente, cando se teñan aplicado previamente outras medidas preventivas de carácter colectivo. -} A empresa deberá formar aos/ás traballadores/as sobre a utilización e o mantemento dos equipos de protección individual (EPIS). -} A empresa asignará un orzamento suficiente para a compra de EPIS. -} O tipo de EPIS a utilizar e as súas características específicas decidiranse no seo do CSS asistido por especialistas e traballadores, se iso fose necesario. -} Os EPIS deberán ser substituídos tantas veces sexa necesario, ben pola perda de eficacia, deterioración, caducidade, non pasar a revisión pertinente, etc. acordando coa empresa se é necesario a entrega do EPI anterior xa utilizado.*

SUBCONTRATACIÓN, DESCENTRALIZACIÓN PRODUTIVA E COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES

Estableceranse cláusulas que garantan o seguinte:

1* Que os Comités de Empresa e delegados/as de prevención teñan un exacto coñecemento do número de empresas auxiliares e o número de traballadores/as destas.

2* O Coñecemento por parte do Comité de Empresa das circunstancias, capacitacións, tipo de contrato, tempo na empresa, formación, etc, dos traballadores/as das empresas subcontratadas.

3* Que inclúan a esixencia de que as condicións de seguridade deben de ser as mesmas para os traballadores/as da empresas auxiliares que para os da empresa principal.

4* Que regulen a formación preventiva, en especial a específica que deben recibir todos os traballadores/as das empresas auxiliares.

5* A programación e temporalidade das reunións que deban manter a empresa principal e as auxiliares co gallo de coordinar actividades e cooperar na aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais. Tamén debe fixarse quen son os representantes das diferentes empresas que teñen que asistir a ditas reunións.

6* Que garantan a coordinación de actividades empresariais cunha coordinación estable de carácter sindical, entre os delegados/as de prevención ou os Comités de Seguridade e Saúde das empresas que traballan nun mesmo centro de traballo, ou vaian a iniciar a actividade.

7* A inclusión dun regulamento de actuación no que se concrete a periodicidade das reunións, antes do inicio das actividades subcontratadas, para supervisión e control de todas as actividades.

***Síntese de criterios:** Establecer os mecanismos necesarios para que os/as traballadores/as sexan informados/as sobre os riscos da concorrencia que afectan o seu traballo. -} Comunicar aos delegados/ de prevención cando se concerte un contrato de prestación de obra ou servizo. -} Acceso dos delegados/as de prevención á información escrita, intercambiada polos empresarios. - } Coñecer os medios de coordinación adoptados. -} Comunicación, por parte do empresario titular aos demais empresarios presentes, dos accidentes que se produzan no centro de traballo. -} Paralización, polos delegados/as de prevención da empresa principal, dos traballos en execución de contratos e subcontratos perante unha situación de risco. -} Fomentar as reunións de coordinación empresarial entre as empresas concorrentes.*

ENFERMIDADES PROFESIONAIS E ACCIDENTES DE TRABAJO

Só algunhas enfermidades derivadas do traballo reciben a consideración de “enfermidades profesionais” e, para iso, cada caso debe ser comunicado e recoñecido individualmente. A realidade é que moitas enfermidades relacionadas co traballo non están recoñecidas como tales, entre outras causas, porque moitas alteracións da saúde son de tipo inespecífico. A importancia de que unha enfermidade laboral sexa declarada e finalmente recoñecida como “enfermidade profesional”, radica no paso da cualificación de “continxencia común” a “continxencia profesional” (accidentes de traballo e enfermidades profesionais), xa que deste xeito o traballador/a recibe unha mellor protección en relación ás prestacións e un tratamento sanitario diferenciado. Ademais nestes casos, a empresa está obrigada a avaliar novamente os postos e aplicar as medidas preventivas axeitadas. Así mesmo, o recoñecemento da continxencia como profesional permitirá visualizar o caso, ao quedar recollidos nas estatísticas oficiais, facilitando que se podan adicar esforzos e recursos públicos á súa prevención.

Algunhas das cláusulas que se poderían negociar:

1* Cando no centro de traballo se detecten enfermidades recorrentes coa sospeita de que se poden estar debendo á práctica laboral, é preciso facer constar en convenio a posibilidade de activar ou promover os estudos epidemiolóxicos precisos, a través das entidades correspondentes (autoridade sanitaria, laboral, ISSGA, etc), para detectar a orixe destas enfermidades e proceder ao rexistro e control das mesmas a través do Servizo de Prevención.

2* Dende unha posición preventiva, sempre que sexa posible deberanse trocar os pluses de toxicidade, penosidade ou perigo, vinculados a determinados riscos laborais, polas medidas preventivas que hai que adoitar para eliminar estes riscos e protexer de xeito efectivo a saúde dos traballadores/as.

3* No caso de Incapacidade Permanente derivada de calquera contingencia, ao longo de todo o tempo de incapacidade e desde o primeiro día, o traballador/a percibirá un complemento bruto diario que garanta, unido á prestación que por este motivo perciba da Seguridade Social, o 100% da base de cotización do mes anterior à baixa (ou da media dos 3 meses anteriores à baixa no caso do persoal a tempo parcial).

4* A empresa integrará ao persoal con discapacidade que teña a súa orixe nalgunha enfermidade profesional, accidente de traballo ou desgaste físico, psíquico ou sensorial, como consecuencia da súa actividade profesional na empresa, reubicando ao mesmo en traballos axeitados ás súas condicións psicofísicas.

MEDIO AMBIENTE. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL NAS EMPRESAS

Introduciranse cláusulas tendentes a :

1* Extender os dereitos sindicais de información, consulta e participación ás cuestións ambientais e de desenvolvemento sustentable.

2* Promover a constitución dunha Comisión Paritaria de Medio Ambiente como órgano de información e consulta regular e periódica sobre as actuacións da empresa en materia de medio ambiente ou incluír ditas funcións na Comisión Paritaria do convenio.

3* Promover a designación do Delegado de medio Ambiente como órgano de representación legal dos/as traballadores/as para participar nos aspectos relativos á xestión ambiental da empresa, co creto horario e a formación suficiente para o exercicio das súas funcións.

4* Estabelecer a obriga de consulta aos representantes sindicais con carácter previo á imprantación de novas tecnoloxías, modificacións no proceso produtivo ou calqueira outra medida da que se poida derivar algún tipo de risco ambiental.

5* Promover e artellar a participación dos representantes sindicais no Sistema de Xestión Ambiental da Empresa para fomentar a implicación dos/as traballadores/as na imprantación e bon funcionamento do Sistema.

6* Estabelecer o dereito que os delegados/as reciban obrigatoriamente por parte da empresa toda a información que esta deba achegar ás administracións competentes en relación aos aspectos ambientais da empresa ou centro de traballo: licenzas, autorizacións e comunicacións; medidas de prevención de accidentes graves; auditorías, avaliacións de riscos ambientais e inspeccións ambientais.

7* Deixar establecido por escrito o dereito dos delegados de acompañar aos equipos de inspección ambiental que visiten a empresa ou centro de traballo, podendo formular as observacións que se consideren oportunas.

8* Tentar incluír nos convenios cláusulas específicas de medio ambiente formulando medidas para mellorar o rendemento ambiental da empresa: -Plans de aforro e eficiencia no uso dos recursos (auga, enerxía, materias primas, etc); -Plans de mobilidade ao centro de traballo; -Plans de minimización e xestión sustentable de residuos; -Garantir a formación axeitada a todos os traballadores/as en relación á xestión do impacto ambiental asociado aos seus respectivos postos de traballo.

9* Negociar a realización de medicións dos axentes ambientais presentes en cada posto de traballo, coa frecuencia e metodoloxía que o plan de prevención estableza, a fin de descartar a existencia de risco para a seguridade e saúde dos traballadores, levándose ademais un rexistro de tales medicións co fin de coñecer a evolución do ambiente de traballo.

10* Tentar fomentar e garantir a información medioambiental aos Delegados de Prevención, así como a formación continua dos traballadores en materia ambiental, en particular aos colectivos de traballadores/as que polas características da súa actividade e dos produtos que manipulan poidan incidir negativamente no Medioambiente.

TRABALLADORES/AS MAIORES DE 55

Estableceranse cláusulas que garantan o seguinte:

1* A realización de avaliacións específicas de postos de traballo ocupados por T+55, pasando a ser considerados como traballadores/as especialmente sensibles.

2* A mellora das avaliacións de riscos e a elaboración de protocolos de traballo que afecten a T+55 e que permitan adaptación ou cambio de postos. Creación dun *Catálogo de postos exentos de risco*.

3* Accións formativas específicas para T+55 que aseguren a igualdade na formación.

4* A realización de programas de axuda e promoción da saúde aos traballadores /as especialmente relacionados coas lesións musculoesqueléticas e tendo en conta as diferenzas de xénero.

5* A creación de cláusulas concretas de flexibilidade horaria e de xornada que favorezan a adaptación de posto e a conciliación; redución voluntaria da xornada; non realización de horas extras; políticas de substitución e reemprazo de traballadores/as beneficiados por estas medidas; formación continua e regrada en tempo de traballo; redución da semana laboral; xornada voluntaria a tempo parcial; regulación do traballo a quendas e o traballo nocturno. Rotacións nos postos de traballo mais curtas.

6* Fomento da asistencia voluntaria de traballadores/as aos recoñecementos médicos (algúns traballadores/as maiores teñen medo a acudir), melloras na especificidade, periodicidade e información sobre os protocolos empregados.

PREVENCIÓN DO CONSUMO DO TABACO E DA DROGADICCIÓN

1* Incluirase no convenio a obriga de contar cun plan integral de abordaxe das drogodependencias no lugar de traballo que contemple cando menos as seguintes vertientes e características: preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, non sancionadora, voluntaria e planificada.

Síntese de criterios: Priorizar medidas educativas, informativas e formativas que motiven a redución e o uso inaxeitado de drogas e promociónen hábitos saudables. -} Modificar os factores de risco e mellorar as condicións de traballo que podan facilitar o seu consumo. -} Facilitar o acceso aos programas de tratamento a aquel persoal que o solicite. -} O noso obxectivo debe ser devolver a saúde á persoa e facilitar a súa reincorporación. -} Toda iniciativa con respecto á droga será consultada, con carácter previo, á representación sindical. -} Toda persoa acoillida a un programa de tratamento non poderá ser obxecto de sanción ou despedimento e asegurarásele a súa reincorporación inmediata ao seu posto de traballo.

MUTUAS

- Respecto ás mutuas, o enfoque debe ir cara a participación dos representantes dos traballadores/as na súa elección e na súa capacidade para cambiar de entidade unha vez finalizado o contrato, de xeito motivado.
- Por descontado, sempre rexeite total a que as mutuas xestionen en ningún caso as continxencias comúns.



WWW.GALIZACIG.COM