

PROPUESTA DE CCOO PARA LA NEGOCIACION DEL V ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA

Introducción

El IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (IV AENC) 2018-2020 se realizó en un contexto de salida de la crisis del 2008, con una clara vocación de recuperar derechos, iniciar la senda de la recuperación de los salarios y revitalizar la negociación colectiva tan injustamente dañada en los años de la recesión y como efecto de las reformas laborales. La recuperación iniciada en 2014, no estaba llegando ni a los hogares ni a la economía real. En ello tienen una incidencia contrastable, las reformas laborales llevadas a cabo durante la recesión, que además de girar el coste del ajuste fundamentalmente sobre las espaldas de los trabajadores y trabajadoras, también operan durante la bonanza, lo que conduce a una situación de crecimiento no inclusivo, donde la población trabajadora no participa de la prosperidad de las empresas y la desigualdad casi no se reduce.

El IV AENC ha conseguido romper esta dinámica, pero desde la negociación colectiva no es posible solucionar el problema de fondo de una regulación desequilibrada a favor de los intereses empresariales a la hora de negociar las condiciones de trabajo individuales y colectivas, por lo que, además de ser necesario negociar un nuevo AENC, es urgente avanzar en la modificación de los aspectos de la reforma laboral que propician estos desequilibrios e inciden en la dualidad y precariedad del mercado de trabajo.

A pesar de que su desarrollo se vio afectado por la irrupción, en el primer trimestre de 2020, de la crisis sanitaria originada por la expansión de la COVID-19, el balance que hemos hecho desde CCOO ha sido positivo, tanto en aquellos aspectos que se han desarrollado en el ámbito bipartito a través de la negociación colectiva, como en los que se remitían a su desarrollo al ámbito tripartito.

Por ese motivo desde CCOO consideramos necesario y útil, tanto para las personas trabajadoras, como para las empresas, la negociación del V AENC, entre los agentes sociales.

Somos conscientes de la situación que se ha generado como consecuencia de la pandemia, pero también, que los efectos laborales de esta crisis, han sido asimétricos tanto en términos sectoriales como geográficos.

Por otra parte los fondos de reconstrucción y resiliencia abren una gran oportunidad de País al posibilitar, si se utilizan correctamente, el tránsito a un nuevo sistema productivo asentado en la transición digital y ecológica y que den respuesta a los desequilibrios y brechas de carácter estructural, que arrastra nuestro mercado laboral y eso pasa por poner en primer lugar a las personas en la políticas de recuperación.

Objetivos del acuerdo

Como en acuerdos anteriores, el objetivo central V AENC ha de estar ligado a medidas que influyan en la creación de empleo y en la mejora del mismo, contribuyendo a poner freno a las altas tasas de temporalidad y precariedad existentes.

Orientar los incrementos salariales como elemento clave para la cohesión y la sostenibilidad social y la creación de empleo, y porque la mejora de los salarios, aunque no sea el único componente de la calidad del empleo, es esencial para la calidad de vida, y por eso, es un elemento esencial en la negociación colectiva

Facilitar el desarrollo de la negociación colectiva contribuyendo a la mejora del contenido de los convenios colectivos y a adaptar éstos a las nuevas necesidades y los nuevos retos que se producen en el mundo laboral. Por eso es importante adaptar las medidas preventivas de seguridad y salud a las nuevas formas de trabajo. Contribuir al desarrollo de las nuevas exigencias en materia de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres en las empresas.

Abordar los retos que nos presentan las nuevas formas de trabajo, el desarrollo de los procesos de las distintas transiciones que están atravesando el mundo laboral y Buscar formas flexibles negociadas, que eviten la destrucción de puestos de trabajo, ante situaciones económicas adversas que puedan atravesar las empresas de manera coyuntural.

Vigencia

Este AENC debería abarcar los años 2021,2022 y 2023

Salarios

- Garantizar que todas las categorías, grupos o niveles profesionales que se sitúen por debajo del salario mínimo interprofesional, se adecuen al mismo.
- Garantizar 14.000 euros de salario mínimo de convenio, durante el año 2021, que en buena medida su generalización se vio suspendida por la paralización de una parte importante de la negociación colectiva, como consecuencia de la pandemia originada por la COVID-19.
- Incrementos salariales.

La propuesta salarial que hacemos está basada en el pronóstico de las previsiones establecidas para la segunda mitad del año, que se prevé completamente distinta a la primera, si se consigue un nivel alto de vacunación.

Si este escenario se materializa, todos los estudios apunta a que se puede producir un boom económico. Como consecuencia de la pandemia, hay mucho ahorro embalsado

en muchos hogares, y muchas inversiones y pedidos aplazados por las empresas. A esto hay que sumar **el efecto positivo que tendrá el gasto público extra, procedente de los fondos europeos.**

Por otra parte se prevé un posible repunte de la inflación por el alza del precio del crudo, que aunque de momento no se ha notado en el IPC, se terminará percibiendo.

La propuesta que hacemos consiste en fijar una subida mínima este año de manera excepcional y extraordinaria, del 1,5%, en todos los sectores, excepcionando los sectores y empresas que se encuentren en ERTE, más una cláusula de revisión salarial conectada al IPC, que nos permita mantener el poder adquisitivo de los salarios.

Para 2022 y 2023 reproducir los términos del IV AENC con cláusula de revisión salarial con el IPC de referencia. Es decir subida mínima del 2% para seguir recuperando los salarios de la devaluación salarial (estamos aún por debajo un 6,9% real del salarios de 2008, por realizar el mismos trabajo) y el 1% añadido dependiendo de la evolución de la productividad en cada ámbito de negociación.

Empleo

No cabe duda de que la capacidad de destrucción de empleo que tiene nuestro país tiene una relación directa con las altas tasas abusivas de temporalidad y de precariedad, que configuran las señas de identidad el mercado de trabajo en España.

Las tasas de temporalidad en el mercado de trabajo reflejan cifras inaceptables que condicionan de forma determinante las relaciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras. Menoscaban la productividad y la competitividad de las empresas.

Este grave problema viene referenciado en el **Plan de Recuperación, Transformación y resiliencia** para la ejecución de los fondos europeos, a través del componente 23, “**Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo**”. Este componente contemplan un conjunto de reformas que en buena parte deben de ser abordadas en marco del diálogo social, orientadas a reducir el desempleo estructural, el paro juvenil y la dualidad que existe en el mercado de trabajo y para ello en la reforma 3 apunta las medidas a abordar para reducir la temporalidad, recuperando la causalidad y generalizar el contrato indefinido.

Estos aspectos relevantes, tienen que tener su concreción en el ámbito del diálogo social, pero no es menos cierto que **desde la negociación colectiva**, se puede contribuir de manera importante a mejorar la calidad del empleo y con ello contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas.

Para ello podemos establecer medidas en la Negociación Colectiva que reducción de la temporalidad.

Establecer medidas específicas para incorporar a las personas jóvenes, fomentando la conversión de los contratos formativos, una vez finalizados, en contratos indefinidos.

Promover que se cubran las vacantes producidas, por contratos indefinidos.

Actuar sobre la contratación a tiempo parcial

El tiempo de trabajo

La ordenación de esta materia ha cobrado una renovada atención en los últimos tiempos, además de seguir referenciando la reducción del tiempo de trabajo a la calidad de vida y como medida de reparto del empleo, hemos de contemplar los cambios, propiciados por la automatización, la robótica, las nuevas tecnologías de la comunicación que están permitiendo y van a permitir fuertes ganancias de productividad en los próximos años.. Hay que articular mecanismos para disputar y distribuir socialmente esa mayor productividad, que puede pasar por la retribución con más tiempo libre a las trabajadoras y trabajadores.

El análisis de la regulación convencional del tiempo de trabajo en España tras la reforma laboral de 2012, pone de manifiesto que existen desequilibrios significativos a favor de las empresas y en detrimento de las trabajadoras y trabajadores en este ámbito. A modo ilustrativo, es posible constatar que “el uso de la flexibilidad interna queda muchas veces condicionada a las exigencias organizativas y al aumento de la productividad, sin tomar en consideración las necesidades de las personas que trabajan en la empresa. Así configurada, la flexibilidad horaria se presenta como una medida que atiende exclusivamente a las necesidades de la organización empresarial, quedando alejada de la conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras.

A pesar de que estas cuestiones tienen una afección global, a su vez, tiene un desigual impacto de género, tanto en el acceso y mantenimiento del empleo, como en la brecha salarial de género que sigue teniendo una dimensión relevante por la combinación de diversos factores, entre las que se encuentra la diferente disponibilidad de tiempo de trabajo derivada de la división desigual de los trabajos de cuidado.

Por tanto hemos de avanzar en la reducción de la jornada de trabajo (sin reducción salarial) como un elemento más en el reparto y disputa de la productividad entre trabajo y capital en el marco de la negociación colectiva, como una forma complementaria de abordar y disputar la primera distribución de la renta. En este sentido Desde CCOO compartimos las propuestas aprobadas por la CES, de reducción de la jornada laboral a 32 horas semanales; en esa dirección la generalización de las 35 horas semanales, deben de convertirse en un objetivo factible de alcanzar en este periodo, allí donde no se hayan conseguido.

Seguir reforzando el control del registro horario, la limitación efectiva de las horas extraordinarias y de la ampliación de las jornadas efectivas a través de horas extraordinarias que no se abonan.

Formación y Cualificación Profesional.

Es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos como organizativos, para ello

son imprescindibles los planes de formación permanentes que con las necesarias actualizaciones capaciten a los trabajadores y trabajadoras para responder a las nuevas realidades. Esos planes deben formar parte del trabajo de las comisiones de seguimiento.

Abordar las transiciones digital y ecológica

La llegada de los fondos de recuperación y resiliencia de la UE pueden dar un fuerte impulso para un cambio de modelo productivo imprescindible para el país y su futuro. Dotar a la negociación colectiva de instrumentos para facilitar esta transformación es sin duda un elemento clave. Por otro lado está demostrado que los procesos de transformación tecnológica que cuentan con amplios convenios y aceptación dentro de la empresa tienen muchas más posibilidades de éxito y consiguen una mayor involucración en su desarrollo.

La Negociación Colectiva requiere una necesaria actualización a una realidad que se transforma con una extraordinaria rapidez, las relaciones laborales necesitan de nuevas herramientas que permita responder a las problemáticas que se plantean en las empresas.

La digitalización, la transición ecológica plantean retos de extraordinario calado de tal manera que las economías, las empresas que no sean capaces de responder tendrán sin duda serios problemas de viabilidad.

Nos jugamos mucho todos, por eso la Negociación Colectiva debe posibilitar la gobernanza de la transición en el seno de las empresas dotándolas de elementos de flexibilidad, capacidad de respuesta para hacerlas competitivas al tiempo que garantizando unas condiciones laborales dignas.

Al abordarse la negociación colectiva desde el punto de vista de las transiciones digital y ecológica deben plantearse cinco elementos fundamentales:

1. La información, el conocimiento y el análisis.
2. El diálogo y la participación.
3. La metodología de respuesta (procedimiento metodológico para el tratamiento de la situación).
4. El acuerdo.
5. El plan de acción.

Es conocido y estudiado que los procesos de transformación son más exitosos si cuentan con la participación extensa de los diferentes actores implicados en las empresas.

Digitalización

El 23 de junio de 2020 se firmó el acuerdo marco europeo sobre digitalización que debe ser tenido en cuenta y utilizado como referencia.

➤ Derecho a información y consulta

Exigir el deber de información y consulta desde el inicio de los procesos de transformación digital. En especial, sobre el impacto en la mejora de los procesos y en el empleo en la empresa,

tanto en términos de posibles puestos de trabajo afectados como de nueva creación, siempre con las garantías de la participación y el acuerdo de la RLPT; sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras; sobre las necesidades de cualificación y planes de formación necesarios; así como de servicios contratados, entre otros.

➤ **Creación de un comité de seguimiento de transformación digital**

Creación de un comité de seguimiento de transformación digital. Será un órgano de información y consulta mutua entre la empresa y la RLPT, con reuniones periódicas establecidas y que podrá contar con asesoras o asesores por ambas partes. Esta herramienta posibilitará acompañar las dinámicas de negociación con la realidad del cambio, reactivará la negociación colectiva y nos permitirá actuar con capacidad de intervención desde el inicio de los procesos, defendiendo los intereses de las personas trabajadoras y las empresas.

➤ **Transformación digital de los procesos organizativos y productivos.**

Esta transformación requiere de procesos metodológicos acordados que faciliten la implicación, el conocimiento y la participación.

Teletrabajo

El trabajo a distancia se ha regulado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo en el marco del diálogo social tripartito.

Especialmente, el teletrabajo, que con excepción de algunas profesiones y ámbitos muy concretos, estaba poco implantado en nuestro país, se ha ido incrementado de forma significativa estos últimos meses a raíz de la pandemia por la COVID-19. Por tanto, era preciso realizar un nuevo análisis sobre los elementos básicos que configuran el trabajo a distancia y abordar su regulación dentro de un marco jurídico que estableciera mayor seguridad, certeza y transparencia. La nueva ley contiene una definición del trabajo a distancia mucho más específica que la estipulada en el artículo 13 del ET, regulando además cuestiones básicas y de alcance general.

Sin embargo, esta modalidad de prestación laboral debe ser ordenada, en algunos aspectos, a través de la negociación colectiva que es el cauce apropiado para su implantación en la empresa y completar la normativa establecida con criterios propios más adecuados a cada sector o empresa. Con anterioridad a la suscripción del acuerdo de trabajo a distancia entre la empresa y la persona trabajadora, la empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los términos del mismo, que en todo caso deberán respetar lo establecido en el correspondiente convenio colectivo, a fin de que esta representación pueda emitir informe sobre este asunto en un plazo al menos de 15 días.

El trabajo a distancia a tiempo completo será una modalidad excepcional que sólo se aplicará si está previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Los convenios colectivos sectoriales a nivel estatal o de ámbito inferior, incluido el de empresa, establecerán, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia o teletrabajo, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante estas fórmulas, los límites mínimos de la jornada presencial, los requisitos para la reversión al trabajo en los locales de la empresa, los contenidos mínimos que deben fijarse en el acuerdo, los límites sobre el control en materia de protección de datos.

Es preciso consensuar las fórmulas del teletrabajo, estableciendo la jornada, la flexibilidad y los mecanismos que garanticen la desconexión digital fuera del horario laboral.

Acordar sistemas que limiten o imposibiliten realizaciones de jornada más allá de lo regulado en el convenio colectivo de referencia.

Garantizar en el acuerdo que la empresa proveerá los medios necesarios y su mantenimiento para el trabajo y las compensaciones de los gastos que deberán abonar las empresas por el uso y desgaste de los medios propios de la persona trabajadora puestos al servicio de la producción.

Realizar las adaptaciones necesarias en cuanto a salud y seguridad y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular.

LISTADO DE ELEMENTOS A PLANTEAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Derecho protección de datos
- Derecho a la intimidad
- Derecho a la desconexión
- Protección frente a la video vigilancia
- Geolocalización
- Inteligencia artificial y algoritmos
- Género y digitalización
- Digitalización y salud laboral
- Contratación de personas y servicios

Planes de igualdad

El **principio de igual retribución por trabajo de igual valor** vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas que conformen sus plantillas.

Y todas las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el **principio de transparencia retributiva** a través de los siguientes instrumentos:

1. **Registro retributivo: Todas las empresas** deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, al margen de su tamaño, en el que deben ser incluidos el personal directivo y

los altos cargos. Y la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada con carácter previo a la elaboración del registro, así como cuando éste sea modificado.

2. **Auditoría retributiva:** Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, lo que significa que a partir del 8 de marzo del 2022 -transcurridos los plazos transitorios establecidos en el RDL 6/2019-, esta obligación alcanzará a todas las **empresas con cincuenta o más personas trabajadoras**. A diferencia del registro retributivo, la auditoría retributiva exige una evaluación de los puestos de trabajo y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, detectadas.
3. **Valoración de puestos de trabajo,** a partir de los criterios especificados en el RD 902/2020. La obligación de hacer una valoración de puestos de trabajo afecta a las **empresas que formalicen planes de igualdad**, sean éstos de carácter obligatorio o voluntario.
4. **Derecho de acceso a la información** de las personas trabajadoras, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo.

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los criterios y factores que determinan el sistema de clasificación profesional quedan claramente definidos, garantizando la ausencia de todo tipo de discriminación, directa e indirecta, y respetando el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

La ley obliga de forma directa a tener un **plan de igualdad** a las empresas con más de 50 personas en plantilla cuando finalice el periodo transitorio, es decir, a partir del 8 de marzo del 2022; los convenios colectivos sectoriales podrán imponer esta obligación a empresas de menor tamaño, si lo consideran pertinente en atención a las características específicas del correspondiente sector.

Todas las empresas deberán **iniciar la negociación del plan de igualdad** en un plazo máximo de tres meses y dispondrán de un año adicional para negociar, aprobar y registrar el acuerdo. Los planes de igualdad vigentes deberán iniciar su renegociación para ser adaptados a la nueva normativa en un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de este real decreto, es decir, a partir del 14 de enero del 2021.

La **Comisión Negociadora** es la responsable, entre otras cuestiones, de elaborar el diagnóstico de situación, el informe de resultados del mismo, el cronograma de actuaciones, y de definir los indicadores para su seguimiento y evaluación.

El **diagnóstico** deberá realizarse sobre todos los centros de trabajo que tenga la empresa, sobre todos los puestos de trabajo y sobre todos los niveles jerárquicos. En cuanto a las materias objeto de análisis, las enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley de Igualdad son las consideradas imprescindibles, incluida por tanto la auditoría retributiva, pero pueden ampliarse con otras consideradas pertinentes en el convenio sectorial o en la empresa correspondiente. El diagnóstico deberá seguir las pautas estipuladas en el Anexo del RD 901/2020.

Los convenios colectivos, sobre todo los de ámbito sectorial, deberían:

- Hacer una revisión general de su articulado a fin de detectar y corregir regulaciones contrarias a la igualdad y/o no acordes a la nueva normativa.
- Incorporar medidas en pro de la igualdad, incluidas medidas de acción positiva.
- Establecer criterios más allá de los legalmente regulados, para la negociación de los planes de igualdad en las empresas por ellos afectadas.

Por último, no podemos olvidar que los convenios colectivos y los planes de igualdad regulan materias comunes y, por tanto, nunca deberían entrar en contradicción.

Cláusulas de seguridad y salud en el trabajo

• Integración de la Prevención

- Impulsar en los ámbitos sectoriales que se constituyan servicios de prevención de riesgos laborales propios en empresas a partir de 250 personas trabajadoras.
- Aprobar la constitución de Comités de Seguridad y Salud en aquellas empresas que tengan 31 ó más personas trabajadoras.
- Impulsar la codecisión para la elección de la modalidad preventiva y en su caso, la elección del servicio de prevención ajeno.
- Establecer en los convenios colectivos criterios objetivos para evaluar la memoria de actividad de los servicios de prevención de riesgos laborales.

• Vigilancia de la salud

- Potenciar que los servicios de prevención realicen la vigilancia de la salud colectiva.
- Impulsar que en las empresas se informe de los datos derivados de la vigilancia de la salud con carácter epidemiológico.
- Acordar medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo.

- Implantar limitar los juicios médicos o criterios- de aptitud sólo a la vigilancia de la salud obligatoria.
- Impulsar acuerdos asignación de puestos acorde a las condiciones psicofísicas de las personas trabajadoras o compromiso de adaptación de puestos en las empresas con actividades que requieran legalmente resultados de aptitud psicofísica.
- Comprometer que todo aspecto que tenga que ver con las intervenciones sobre adicciones, con o sin sustancia, se haga en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
 - **Información y formación en prevención de riesgos laborales**
- Implantar planes específicos de formación sobre los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras por sectores de actividad.
- Impulsar planes de sensibilización, información y formación; que establezcan el contenido, las modalidades de impartición y la duración de la formación específica. Así como los medios para la impartición y las actualizaciones necesarias en las mismas.
- Acordar planes formativos para delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales por sectores, fijando el tiempo necesario para la formación indispensable.
- Impulsar incluir criterios de evaluación de la calidad en la impartición de formación de PRL y medios de evaluación de la adquisición de destrezas y capacidades.
 - **Factores de riesgo psicosocial**
- Impulsar medidas para realización efectiva de la evaluación de riesgos psicosociales y que los métodos, además de garantía contrastada, sean participados.
- Impulsar medios para reforzar que la introducción de cambios en las condiciones de trabajo requiere la reevaluación de los puestos de trabajo afectados. Con las garantías de la participación y el acuerdo con la RLT.
- Implantar procedimientos participativos para la identificación y gestión de conflictos laborales asociados a la violencia y / ó acoso en el trabajo.
- Implantar programas de intervención contra los determinantes del estrés laboral.
- Implantar cursos de formación específicos para la gestión preventiva del tiempo de trabajo.

- **Digitalización de procesos**

- Requerir, ante cambios en las condiciones de trabajo por la digitalización de procesos, la evaluación de los puestos afectados por dichos cambios, siempre con las garantías de la participación y el acuerdo de la RLT, y que la formación e información sea inclusiva.
- Impulsar en la negociación el derecho a la desconexión digital.
- Acordar en los convenios colectivos los criterios participados en la gestión del tiempo: horarios y descansos, desconexión automática, tiempo obligatorio de permanencia.
- Impulsar sistemas automáticos para que se realice la desconexión de los equipos puestos a disposición por la empresa, como el bloqueo de la recepción de mensajes, apagado de teléfonos y equipos en horario fuera de trabajo.
- En los convenios colectivos se establecerá el horario de obligado cumplimiento que sea compatible con los mecanismos de flexibilidad.
- En las empresas se acordarán por convenio colectivo la elaboración de protocolos de gestión de la información a través de dispositivos electrónicos. De tal modo que se dé una gestión ordenada de la información, los canales de la misma y el fin de evitar la sobrecarga de trabajo.

- **Teletrabajo**

- Acordar en la negociación qué espacios del hogar familiar son lugar de trabajo, con el fin de implantar medidas preventivas y garantías en el caso de ocurrir accidentes y otros daños.
- Requerir la evaluación de riesgos participada para todos los puestos de teletrabajo, sin omitir los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Implantar las mismas garantías para la seguridad y salud en el trabajo presencial en el centro de trabajo y en el trabajo a distancia o teletrabajo.
- Aplicar medidas frente al tecnoestrés: límites a la hiperconectividad, límites a la saturación de la demanda para la persona trabajadora a distancia.
- Acordar cláusulas específicas de prevención de riesgos laborales para proteger a las personas trabajadoras de los riesgos a los que se exponen al teletrabajar. Concretando en riesgos ergonómicos y psicosociales, riesgos por utilización de pantallas de visualización de datos, trastornos musculoesqueléticos, estrés, aislamiento, etc...

- **Factores de riesgo ergonómico (TME)**

- Impulsar métodos participativos en la gestión de los riesgos ergonómicos.

- **Cancerígenos, mutágenos y/o tóxicos para la reproducción, afectados por el Real Decreto**

- Impulsar compromisos de sustitución de agentes y sustancias, con compromisos vinculantes, por aquellos que sean menos nocivos.
- Impulsar los medios y procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones legales de identificación, registro y conservación de la información sobre las exposiciones.
- Acordar implantar medidas de evaluación y registro de información ante exposiciones múltiples y efectos combinados.

- **Mejora y desarrollo de las facultades de los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales**

- Impulsar a través de la negociación colectiva un crédito horario específico adicional para las actividades de salud y seguridad en el trabajo.
- Impulsar la implantación de la figura del Delegado Territorial o Sectorial, mediante diversas fórmulas de aplicación normativa o acuerdos explícitos y con las mismas competencias y garantías que determina la LPRL para Delegados y Delegadas de Prevención.
- Impulsar los procedimientos y protocolos participados para agilizar las obligaciones empresariales en la adaptación de puestos de trabajo para trabajadoras embarazadas, en lactancia natural, y para personas trabajadoras especialmente sensibles.
- Requerir la participación de la RLT en la elección del modelo de prevención y en su caso, del servicio de prevención ajeno. Así mismo, en la elección, renovación o revocación de las mutua colaboradoras con la seguridad social.
- Establecer criterios para la elección de delegados y delegadas de prevención en los ámbitos sectoriales y territoriales, cuando se requieran procedimientos distintos a los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a la representación legal o a los propios trabajadores y trabajadoras.

- **Coordinación de actividades preventivas**

- Acordar los medios, vías y tiempo de actividad necesario y suficiente para la coordinación de actividades de prevención en el lugar de trabajo cuando haya concurrencia de empresas.
- Acordar con carácter preferente la presencia del “coordinador” para la gestión de riesgos en los centros de trabajo.

- **Movilidad y prevención de accidentes in itinere**

- Acordar con la representación legal de las personas trabajadoras planes de movilidad para el acceso saludable a los centros de trabajo.
- Apoyo económico al uso del transporte público colectivo.

- **Recurso preventivo**

- Precisar las funciones y facultades de la figura de los “recursos preventivos”. También sus derechos, medios y garantías. Evitando vacíos e inseguridad jurídica.

- **Reparación del daño**

- Acordar la entidad que va a gestionar las asistencias y prestaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Acordando criterios objetivos para la elección.

Contrato de Relevo

Trasladar a la negociación con el Gobierno, la necesidad de recuperar el contrato de relevo en las condiciones de su puesta en marcha como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

Previsión social complementaria

Fomentar a través de la negociación colectiva la regulación de Planes de Pensiones o en su caso, Entidades de Previsión Social Complementaria (EPSV) de empleo, como medida de ahorro y de complemento de las pensiones públicas.