



**LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA  
U.G.T. – Castilla y León.**

Las Relaciones Laborales se pueden definir como la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre productores (trabajadores) y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se realice (empresarios).

Así, dentro de este sistema, se pueden distinguir dos dimensiones contrapuestas en función de la coyuntura económica y de los diferentes intereses de las dos partes de la relación laboral, la cooperación y el conflicto. No necesariamente, aunque pueda parecer a priori lo contrario, es mejor la cooperación. De la situación de conflicto nace la necesidad de establecer y regular mecanismos que igualen, o al menos acerquen, las distintas posturas entre trabajadores y empresa. Si se acepta esta separación de intereses se estará en disposición alcanzar acuerdos convenientes para las dos partes.

Decíamos antes que las Relaciones Laborales están formadas por los trabajadores y los empleadores. A estos dos sujetos de la relación laboral debemos sumar el Estado, tanto como empleador como legislador de la política laboral que establezca los límites mínimos para la negociación. Así el Estado debe cumplir una función de garante en el que las partes o interlocutores sociales acuerden y apliquen las reglas de funcionamiento de las relaciones laborales.

Es aquí donde surge la Negociación Colectiva como procedimiento que permita generar acuerdos y formalizar compromisos.

Una posible definición de negociación colectiva (pueden existir muchas), es la que aparece en la página de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano:

"La negociación colectiva es un trabajo esencial y básico de las organizaciones sindicales para **ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Define el ámbito adecuado**, ya que es en los sectores y en las empresas donde se regulan de manera adecuada las condiciones de trabajo y los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores. **Responde a la diversidad**, ya que cualquier norma o acuerdo general debe ser adaptado a cada situación concreta. **Actúa ante los cambios**, siendo la herramienta imprescindible para la asimilación y la adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital: nuevas formas de organización del trabajo; nuevos empleos y nuevos sujetos; unidades emergentes de negociación; cambios en la configuración de las empresas; etcétera. **Protege a quienes trabajan**, siendo un marco de regulación colectiva la mejor garantía de los derechos de los trabajadores, frente a quienes pretenden meras negociaciones individuales entre desiguales plasmadas en el contrato. **Y es la base de la organización colectiva**: los sindicatos somos protagonistas de esta acción permanente para proteger los derechos de quienes trabajan. Sin organización colectiva amplia de los trabajadores no puede haber negociación colectiva eficaz; y, viceversa, sin ésta se perdería una actividad central de las organizaciones sindicales".

Otra posible definición la ofrece la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo):

"El instrumento vital y condición *sine quanon* en un sistema de competencias laborales, donde se niegue esta posibilidad no se podrá hablar de construcción social, ni de mecanismos de participación sindical, ni de nueva cultura de trabajo".

El procedimiento de Negociación denota una contraposición de intereses y una falta de acuerdo, por lo tanto revela la existencia de un conflicto. Pero también es un medio eficaz para alcanzar acuerdos de forma que se equilibren los distintos intereses de trabajadores y empleadores.

Las negociaciones se pueden realizar en diferentes niveles funcionales, empresa, sector de actividad, y en diferentes niveles territoriales, local, regional y nacional.

Este proceso consta de una etapa de preparación integral, una de desarrollo, otra de evaluación del proceso y una etapa de administración y supervisión del convenio colectivo.

La primera etapa trata de buscar y analizar toda la información necesaria tanto de la empresa como de aquellas necesidades expresadas por los trabajadores en las asambleas informativas. Esta relación con los trabajadores es esencial para la preparación continua del proceso negociador. Es fundamental percibir y analizar las necesidades y demandas de los trabajadores detectando de manera profunda aquellos aspectos que son considerados más importantes por los trabajadores. Por otra parte, la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo supone nuevas necesidades que históricamente no estaban planteadas en los convenios colectivos, razón por la cual, aún más si cabe, se debe plantear esta etapa inicial, de búsqueda de información, como una parte esencial de la negociación colectiva.

En este sentido cabe establecer:

- ✓ Asambleas periódicas.
- ✓ Comisiones de trabajo.
- ✓ Medios de difusión.
- ✓ Reuniones por áreas y secciones para detectar problemas concretos.
- ✓ Grupos de discusión.
- ✓ Realización de encuestas.

De manera general, no cabe duda de que las relaciones laborales, afortunadamente, han cambiado y con ellas las necesidades de los trabajadores.

Actualmente la capacitación y contenidos del trabajo, el sistema de remuneración, la participación en la gestión o administración y las condiciones de trabajo y ergonomía son nuevos desafíos de las relaciones laborales y, como tales, son objeto de negociación colectiva.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, íntimamente unidas a la Salud Laboral, también han sufrido cambios importantes de unos años a esta parte.

En los últimos años las condiciones de trabajo han sido consideradas como un costo. Esta tendencia va cambiando muy lentamente, siendo uno de los caballos de batalla más importante en toda negociación colectiva.

Se trata de conseguir el cambio de mentalidad empresarial para que consideren las condiciones de trabajo como una inversión que no se quede en un mero cumplimiento formal sino que se lleve a cabo a través de una reorganización de la política productiva y a través de la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura de la empresa.

Ante este panorama los Derechos de Información, Consulta, Negociación de Acciones y Participación en la Toma de Decisiones, se tornan en importantes grados de participación sindical que expresan distintas posibilidades y alcances de una relación bilateral dentro de la empresa y que deben ser parte de los procesos de la Negociación.

Centrándonos en la relación entre Salud Laboral y Negociación Colectiva podemos decir que, desde la promulgación y entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha ido integrando esta materia en los Convenios Colectivos con una disparidad de criterios enorme en función de la importancia que en cada plataforma negociadora se le ha concedido.

Así, si dividimos la inclusión de cláusulas en función de su importancia cuantitativa y cualitativa, la primera ha experimentado un gran aumento (prácticamente no existe un Convenio Colectivo que no tenga un capítulo dedicado a la Salud Laboral), pero en cuanto al componente cualitativo la aportación, en la mayoría de los casos, ha sido bastante escasa.

Al decir que la aportación ha sido escasa lo que queremos expresar es que la mera alusión a la normativa o la transcripción literal de ésta no aporta nada nuevo y no tiene ninguna relación con la negociación colectiva (**mejora** de las condiciones laborales).

Por esta razón insistimos desde el Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de U.G.T. –Castilla y León en que se desarrollen cualitativamente diferentes aspectos de los que hablaremos a continuación.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece, en el apartado VI de su Exposición de Motivos, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. En este mismo apartado, en su último párrafo añade que esta regulación de los citados derechos se hará sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo.

Por otro lado existe un Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva del año 2003 por el que, literalmente y según la naturaleza jurídica de dicho Acuerdo, “las

estipulaciones que forman parte del mismo así como de los compromisos contraídos revisten jurídicamente carácter obligatorio. Las Confederaciones signatarias se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo.

Así el capítulo VIII del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 establece los criterios en materia de seguridad y salud laboral. Con el objeto de fomentar la cultura preventiva y de integrar la prevención en la empresa aparecen criterios de **vigilancia de la salud** (utilizar los términos de vigilancia de la salud, para diferenciarlos de los reconocimientos médicos inespecíficos que se venían realizando hasta el año 2002), de **formación** (determina la formación como una herramienta adecuada para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales, así se incluirá el contenido de la formación, los criterios formativos y el número de horas), **crédito horario para los Delegados de Prevención, constitución de Comisiones Paritarias, otras formas de designación de Delegados de Prevención.**

Es decir, disponemos de varias herramientas que nos dejan la puerta abierta a la negociación colectiva en materia de Salud Laboral. Lo difícil, si cabe, es aplicar dichos criterios a una Plataforma concreta para empezar a incluir cláusulas de seguridad y salud en los convenios.

Lo mejor es hacernos la siguiente pregunta después de escuchar a los compañeros y compañeras, ¿qué aspectos son mejorables?, o mejor dicho, ¿qué aspectos interesa más que sean mejorados? A continuación exponemos diferentes cláusulas susceptibles de mejora y que pueden y deben ser incluidas en los Convenios Colectivos. Para ello lo mejor es seguir la estructura de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrollando aquellos aspectos mejorables en el ámbito general de las relaciones laborales. No se pretende hacer una plataforma negociadora concreta, sino apuntar aquellos aspectos generales que pueden ser mejorados. Para sectores específicos y empresas con características especiales, lo mejor es estudiar su particularidades concretas y establecer cláusulas específicas que por su diversidad no vamos a plasmar en este artículo.

Para no extendernos demasiado, y dejando claro que podemos realizar un Plataforma completa ajustada a las necesidades particulares de cada empresa o sector de actividad, nos centraremos en los capítulos III y V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **ASPECTOS NEGOCIABLES DEL CAPITULO III** (Derechos y Obligaciones):

Antes de la entrada en vigor de la Reforma del Marco Normativo en Prevención de Riesgos Laborales establecida por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, la inclusión de cláusulas en las que se definía la política de la empresa en esta materia adquiriría un sentido de incremento del nivel de protección de los trabajadores en cuanto que la empresa se comprometía por escrito a integrar la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

El avance no venía tanto por que la empresa integrara la prevención en la empresa sino porque lo reflejara por escrito en un documento (Convenio Colectivo) con rango de Ley.

A raíz de la mencionada Reforma de la Ley de Prevención, esta integración se debe documentar por escrito en el denominado Plan de Prevención, con lo que reflejar este aspecto en la negociación colectiva no dejaría de ser una mera transcripción de un precepto legal y por lo tanto no amplía ni mejora los objetivos de la normativa vigente.

Como ejemplos de qué es lo que se puede negociar en este apartado podemos citar el establecimiento de una fórmula para que la empresa asuma un presupuesto anual destinado a la prevención de riesgos o bien la determinación de las obligaciones en materia de formación (fechas, tiempo, presupuesto, etc).

En cuanto a **equipos de trabajo y medios de protección** (artículo 17 de la L.P.R.L.) siempre cabe la posibilidad de especificar medidas que establezcan periodos máximos para la adecuación de máquinas y equipos de trabajo, así como definir, respecto de los medios de protección, la periodicidad en la entrega y el tipo de equipos de protección necesarios en función de los riesgos específicos de cada tarea. Esto, por sí solo, no representaría ninguna mejora ya que es de obligado cumplimiento, pero si somos capaces de que la empresa reconozca, en Convenio Colectivo, los riesgos de las tareas que desarrolla y las medidas de protección que se desprenden de ellos, tendremos un apoyo más al objeto de exigir el cumplimiento del deber de protección que la Ley otorga al empresario.

En cuanto al artículo 18 sobre **Información, consulta y participación**, uno de los artículos más importantes desde el punto de vista sindical y de participación de los trabajadores, se pueden desarrollar otros canales de información, estableciendo periodicidad, contenido y tipo de la misma. Por otro lado, se puede negociar el carácter vinculante de los informes emitidos por la representación de los trabajadores frente a la consulta obligatoria, si no en todos los casos (que sería lo ideal) si en las cuestiones que afecten, por ejemplo, a un gran número de trabajadores, o bien cuando supongan un cambio importante de los condiciones de trabajo.

Respecto de la **formación** establecida en el artículo 19 de la L.P.R.L. se deberá definir tanto el contenido de la formación, como el número de horas que se dedicarán para este fin, estableciendo claramente que si se imparte fuera de horario laboral se descontará de la jornada laboral el tiempo invertido en la misma.

La formación es uno de los temas que más problemas acarrea ya que la empresa no está dispuesta a descontar un número de horas importantes (supone un coste que no están dispuestos a asumir) y por lo tanto la formación suele nula o escasa, tanto en contenidos como en horas dedicadas a los cursos.

Por supuesto también es importante que aparezca reflejada la formación en materia de **medidas de emergencia** (artículo 20) y el compromiso de la empresa a establecer la organización de cuantas medidas de emergencia sean necesarias en función del tamaño y tipo de actividad de la empresa.

En el artículo 21 se define el **Riesgo Grave e Inminente**. Esta circunstancia, que supone la adopción de medidas por parte de los representantes de los trabajadores, es compleja debido a las responsabilidades que conlleva el hecho de paralizar una actividad y por la gravedad de las consecuencias que se desencadenarían si no se adopta.

Es, por lo tanto, imprescindible que se defina perfectamente un protocolo de actuación frente a esta posibilidad, en el que queden bien organizadas tanto las funciones de cada persona como las instrucciones necesarias para que se pueda interrumpir la actividad ante un riesgo grave e inminente.

En cuanto a **vigilancia de la salud** (artículo 22 de la L.P.R.L.) decir que los cambios generados en estos últimos años, en torno a este tema, en los que se ha ido pasando progresivamente de los reconocimientos médicos genéricos (¡y gratuitos para la empresa!) a la vigilancia de la salud específica en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, está provocando que las empresas se “olviden” de la obligación de facilitar a los trabajadores la vigilancia de la salud y, en los casos en los que se lleva a cabo, se realicen reconocimientos que no sirven de nada debido a su carácter general e inespecífico.

Es importante, por lo tanto, que se especifiquen las condiciones en las que se va a llevar a cabo la vigilancia de la salud, tanto su gratuidad para los trabajadores, como el tipo de pruebas en función de los Protocolos Médicos de Vigilancia de la Salud específicos para cada tipo de riesgo.

Del artículo 23 de la L.P.R.L. (**Documentación**) es interesante dejar claro que la puesta a disposición de los trabajadores, a través de los representantes, se hará de forma material y efectiva, es decir, que los Delegados de Prevención dispongan de una copia de todos los documentos que afecten, de uno u otro modo, a la seguridad y salud de los trabajadores.

Habitualmente las empresas suelen tener habilitado un espacio donde se puede consultar dicha documentación pero no hacen una entrega efectiva de la misma. Esto es un impedimento a la hora de examinarla y poder sacar conclusiones que nos permitan reivindicar mayores niveles de protección, o bien detectar fallos en los citados documentos o situaciones de riesgo que no están siendo ni evaluadas ni corregidas.

La **coordinación de actividades empresariales** (artículo 24 de la L.P.R.L.) ha sido desarrollada por el R.D. 171/2004 en el que se establece las obligaciones empresariales en los diferentes casos en que concurren dos o más empresas en el mismo centro de trabajo. Aún así se puede establecer, por ejemplo, que, bien sea titular, principal o ninguna de las dos cosas, la empresa deberá promover el inicio de las relaciones de

coordinación con las otras empresas, o la obligación de nombrar un Coordinador de Actividades aunque la empresa no sea ni titular ni principal del centro de trabajo.

Respecto de la **protección de trabajadores especialmente sensibles** (artículo 25 de la L.P.R.L.) lo más importante es que se consensuen los puestos de trabajo exentos de riesgo ante un posible cambio de puesto de trabajo, es decir, se debe establecer la fórmula para el cambio de puesto de trabajo en la que se incluya de forma obligatoria la participación de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones.

Otro aspecto necesario en toda negociación colectiva, por importante y por novedoso, es el referido a la **Protección de la Maternidad** (artículo 26 de la L.P.R.L.). Así el desarrollo tanto del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 (conciliación de la vida familiar y laboral), es un aspecto importantísimo dentro de cualquier plataforma negociadora. La incorporación de la mujer al mundo laboral de forma masiva ha traído consigo que las necesidades laborales cambien o, al menos, aparezcan nuevos deseos de progreso en las condiciones de trabajo que afectan directamente a las trabajadoras.

En párrafos anteriores hemos dicho que históricamente las personas que negociaban los convenios eran, en la mayoría de los casos, hombres. De aquí que no existieran cláusulas que vinieran a mejorar las condiciones de trabajo padecidas por las mujeres. Es necesario que esta situación de “desamparo” y desigualdad dé un giro de 180 grados y que este se realice cuanto antes.

¿Dónde se puede mejorar? Por ejemplo facilitando el cambio de puesto de trabajo, ampliando el periodo de baja por maternidad, facilitando el regreso al puesto de trabajo con la posibilidad de elegir el tipo de jornada de trabajo (continua, partida, a turnos, reducida), o alargando el periodo de excedencia, con reserva de puesto, por cuidado de familiares.

Respecto a la **protección de los menores y de las relaciones de trabajo temporal** debemos de resaltar la importancia de que dichos colectivos reciban el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores de la empresa. Para ello se establecerán mecanismos de control y de elección de puestos exentos de riesgos importantes, así como asegurar la formación previa al inicio de una actividad con un riesgo específico, siempre consensuando con la representación de los trabajadores dichos aspectos.

**ASPECTOS NEGOCIABLES DEL CAPITULO V** (Consulta y participación de los trabajadores):

Dentro de este ámbito de negociación se pueden tratar asuntos como los siguientes:

**Consulta de los trabajadores:** aunque resulte utópico debemos intentar que la consulta a los trabajadores, a través de los representantes, sea vinculante. Es decir, que aquellos informes que emitan los Delegados de Prevención sean determinantes de las actuaciones posteriores de la empresa.

Si esto no es posible (como es muy previsible) lo que si debemos conseguir es el compromiso firme de que cualquier actuación de la empresa, que de algún u otro modo afecte a la seguridad y salud de los trabajadores, debe ir precedida obligatoriamente por la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

**Nuevas figuras representativas:** Establecer la existencia del Delegado Territorial – Sectorial en aquellos sectores de actividad en los que la mayoría de las empresas no tienen Delegados de Prevención debido al número de trabajadores (empresas de menos de 6 trabajadores).

Otra posibilidad de ampliar la representación es dotar de crédito horario especial a los Delegados Sindicales (Ley Orgánica de Libertad Sindical) que se dediquen a la Salud Laboral.

**Horas para los Delegados de Prevención:** incrementar el número de horas de los Delegados de Prevención (no tienen crédito horario por el hecho de ser representación especializada) y considerarles como tiempo de trabajo efectivo todas las funciones que se realicen con motivo del cumplimiento de sus funciones como Delegado de Prevención.

**Formación:** este apartado es uno de los más claros en la Ley de Prevención pero también es uno de los que más problemas conlleva a la hora de llevarlos a la práctica. Lo más normal es que se intente impartir la formación fuera de horas de trabajo y sin el descuento del tiempo invertido en la misma, también sucede que, una vez se consigue que dicho tiempo se descuenta, la formación sea escasa y no sirva para nada. Por esta razón debemos conseguir que en los convenios colectivos se regule tanto el tipo y tiempo de formación a impartir como dejar constancia por escrito de que se cumplirá fielmente lo establecido por la Ley en cuanto a la consideración de la formación como tiempo de trabajo efectivo.

Sirvan estos puntos como ejemplo de cómo y qué aspectos se pueden negociar aunque, como hemos citado, los aspectos negociables pueden ser muchos más.

**En el Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de U.G.T. – Castilla y León hemos realizado plataformas para convenios colectivos en diferentes sectores y empresas y podemos realizar otras particularmente adaptadas a las diferentes necesidades de quien nos lo solicite.**