

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por

Juan José Martínez Rodríguez

Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. Asesor laboral.
Secretario General de Salud Laboral de UGT de Almería

RESUMEN

Las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales constituyen el mínimo legal que debe tener cualquier actividad laboral y es el Convenio Colectivo el que debe mejorar y desarrollar esas disposiciones. Sin embargo, la LPRL no ha supuesto un impacto apreciable en los convenios colectivos firmados recientemente, que mantienen en gran medida la inercia de una consideración de la salud laboral en sus aspectos meramente reparadores y compensadores. La salud no puede seguir siendo considerada una moneda de cambio en las mesas de negociación, siendo una condición esencial de la relación de trabajo digna de respeto y mejora. Es innecesario y empobrecedor en los convenios colectivos limitarse a reproducir, o en el mejor de los casos remitir, a una normativa que por su rango legal vincula sin necesidad de su reflejo en el texto del convenio.

En el presente trabajo se aborda la situación actual de la Negociación Colectiva en materia de PRL, analizando qué tipo de cláusulas se están negociando, lo que lleva a afirmar que los actuales Convenios Colectivos no están recogiendo la letra ni el espíritu de la LPRL.

En este sentido, son muchos los Convenios Colectivos que no abordan la Salud Laboral de manera eficaz, ya que se olvidan de la materia o se limitan a hacer referencias inconexas a la legislación vigente. Al mismo tiempo, se realiza una propuesta de las cláusulas que deberían introducirse en los Convenios Colectivos para combatir de modo más eficaz la siniestralidad laboral.

ABSTRACT

The provisions in the Law on Health and Safety at Work are the minimum that should have any legal work and the collective agreement which should improve and develop those provisions.

However, Health and Safety at Work has not been an appreciable impact on the collective agreements signed recently, largely maintaining the inertia of an account of the health workforce in their just and compensating repairers.

Health can no longer be considered a chip in the negotiating tables, being an essential condition of employment and improvement respectable. Is unnecessary and in collective agreements immiserizing simply reproduce, or in the best case forward to a law which by their legal status without the need of linking their reflection in the text of the convention

In this paper addresses the current status of collective bargaining on Health and Safety at Work, analyzing what kind of terms are being negotiated, leading to say that the current collective agreements are not picking up the letter or the spirit of the LPRL. In this sense, many collective agreements that do not address the occupational health effectively because they forget the subject or simply refer to unrelated legislation. At the same

time, there is a proposal that the clauses should be introduced in the collective agreements to fight a more effective workplace accidents.

PALABRAS CLAVE: Convenios colectivos, negociación, cláusulas preventivas, salud laboral, siniestralidad.

KEY WORDS: Collective agreements, negotiating, clauses, health workforce, workplace accidents.

1. INTRODUCCIÓN

Los más de trece años transcurridos, desde la entrada en vigor de la primera versión de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de "Prevención de Riesgos Laborales", es período más que suficiente para hacer un balance de su eficacia. La evolución de la siniestralidad laboral en los años pasados, está muy lejos de ser satisfactoria, hecho que preocupa seriamente a toda la sociedad y, muy en especial, a las organizaciones sindicales.

Existe la sensación generalizada de que no se han hecho realidad los resultados preventivos esperados, a raíz de la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. Además, la estadística, a pesar de los esfuerzos de manipulación y/u ocultación de la misma por parte de las Mutuas y Empresarios incumplidores, con la interesada complicidad de las Administraciones Públicas; es tozuda y los índices de siniestralidad están muy lejos de ser homologables a los de la Unión Europea. España ocupa el "dudoso honor" de ser la nación que tiene más A.T. graves y mortales y Andalucía está también a la cabeza de los Accidentes respecto del resto de España.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de "reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales", es traducción legislativa de los Acuerdos de la "Mesa de Diálogo Social sobre prevención de riesgos laborales", cerrados en 30 de diciembre de 2002 entre Administración, organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicatos (CCOO y UGT) y posteriormente (29 de enero de 2003), refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que, por su composición, es el máximo exponente de participación institucional en la prevención laboral.

Objetivo cardinal de esta Ley 54/2003, suficientemente explícito, por lo demás, en su Exposición de Motivos y que justifica la reforma legislativa es "combatir de manera activa la siniestralidad laboral", preocupación que subyace en todo el texto de la Ley y es determinante de su publicación.

Este objetivo horizontal, pretende conseguirse con tres clases de actuaciones:

- a) Fomentando el "etéreo" concepto de "cultura de la prevención" (tres menciones en la Exposición de Motivos de la Ley).
- b) Asegurando el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas, a la sazón vigentes, erradicando los cumplimientos aparentes o "meramente formales" y documentales (cuatro menciones en la Exposición de Motivos), y
- c) Mejorando e intensificando el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante el reforzamiento de la función de vigilancia del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para conseguir estos objetivos, se modifican dos importantes leyes formales laborales: la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995 y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

La reforma de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, afecta a ocho artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los que se han de sumar, un nuevo artículo, el 32-bis nominado como "Presencia de los recursos preventivos" y dos nuevas Disposiciones

Adicionales; y a diez artículos de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, a los que hay que añadir una nueva Disposición Adicional y otra Disposición Transitoria.

En términos generales, esta Ley 54/2003, de “Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, contiene modificaciones sustanciales de ambos textos legales (Leyes 31/1995 y 5/2000) por la gran cantidad de preceptos que resultan afectados, que arroja como resultado un claro endurecimiento de la legislación preventiva, creando obligaciones nuevas y dotando de mayores exigencias el cumplimiento de obligaciones previamente existentes.

Singularmente, se agrava el régimen sancionador administrativo, incrementando el número de infracciones tipificadas como “graves” y “muy graves”.

Con esta Ley se acentúa la complejidad de la legislación relativa a la seguridad y salud de los trabajadores, no tanto por las modificaciones introducidas en las dos leyes mencionadas, cuanto por el incremento de los desarrollos reglamentarios que se anuncian. Los cinco reglamentos que se prevén en la reforma se suman a los dieciocho ya publicados, como directamente derivados de la Ley 31/1995, de PRL.

Todos los agentes implicados en la Prevención están de acuerdo con que existe un suficiente “arsenal” de normas para luchar contra la lacra de la siniestralidad laboral. Incluso, desde las organizaciones empresariales se insiste en la idea de que las normas son excesivas y, por ello, farragosas y difíciles de cumplir.

Si las normas son buenas (traspuestas de la normativa europea), detalladas y suficientes; ¿qué ocurre?, ¿por qué las cifras no bajan? Desde el punto de vista de muchos agentes, lo que ocurre es que el cumplimiento de la obligación de la prevención se hace, en la mayoría de los casos, de manera “formal”, sólo para evitar multas y eludir responsabilidades.

La Ley 31/1995 de PRL deja para la Negociación Colectiva la concreción de lo particular y esto, como podremos ver a continuación, no se está haciendo.

2. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN

La participación de los trabajadores/as en materia de seguridad e higiene en el trabajo es una de las materias más desarrolladas en la Ley, a la que se dedican en el Capítulo V, ocho extensos artículos.

El exponente máximo de la participación de los trabajadores/as en la empresa es la Negociación Colectiva que, una vez aplicada, hace que el acuerdo alcanzado entre las partes (empleadores y empleados) alcance rango legal y, por lo tanto, de obligado cumplimiento.

Por ello, ya en la exposición de motivos de la LPRL se dice: “Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7ª. de la Constitución”.

Además, el art. 2.2. de la LPRL establece que: “2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

Entonces está claro que la LPRL es el mínimo legal que debe tener cualquier actividad laboral y es el Convenio Colectivo el que debe mejorar esas disposiciones.

Sin embargo, la LPRL no ha supuesto un impacto apreciable en los convenios colectivos firmados recientemente que mantienen en gran medida la inercia de una consideración de la salud laboral en sus aspectos meramente reparadores y compensadores. La salud no puede seguir siendo considerada una moneda de cambio en las mesas de negociación, siendo una condición esencial de la relación de trabajo digna de respeto y mejora.

Es innecesario y empobrecedor en los convenios colectivos limitarse a reproducir, o en el mejor de los casos remitirse, a una normativa que por su rango legal vincula sin necesidad de su reflejo en el texto del convenio, y que sigue siendo desconocida por la inmensa mayoría de los trabajadores.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ACTUAL

¿Cómo está la Negociación Colectiva actual en materia de PRL? ¿Qué se está negociando y firmando?

La respuesta a estas preguntas es difícil y toda generalización es injusta. Pero lo que sí se puede afirmar es que los actuales Convenios Colectivos no están recogiendo la letra ni el espíritu de la LPRL.

Son muchos los casos de Convenios Colectivos que no abordan la Salud Laboral de manera eficaz y, como se ha dicho anteriormente, o se olvidan de la materia o se limitan a hacer referencias inconexas a la Legislación vigente (como si no fuera ya de obligado cumplimiento).

Como muestra de estas afirmaciones podemos ver:

- Convenio colectivo provincial de construcción y obras públicas de Albacete.
Código convenio: 0200045. Publicación: BOPAlbacete 98 - 22/08/2007

Artículo 20. Seguridad y salud en el trabajo Definición y denominación.

1. El órgano específico es el órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y centros de trabajo del sector.
2. El órgano específico se denomina Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC). Funciones.

Los cometidos de este órgano específico sectorial de prevención son:

- Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

- Organización y control de visitas a obras.
- Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
- Organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra.

Constitución y dependencia.

1. El Órgano específico se constituye y se estructura en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), con dependencia de sus órganos de gobierno.
2. Salvo en lo previsto en el presente Reglamento, el órgano específico se atenderá en toda su actuación a lo establecido en los Estatutos de la FLC y a las instrucciones emanadas de su Patronato y Comisión Ejecutiva.

Ámbitos territorial y funcional.

Los ámbitos territorial y funcional de actuación del órgano específico son los de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

Sede.

La sede del órgano específico será la del domicilio social de la FLC y la de sus Consejos o Comisiones Territoriales, según el ámbito en el que actúe.

Composición.

1. El órgano específico está compuesto, paritariamente, por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales pertenecientes a las organizaciones firmantes del CGSC, y está presidido por el Presidente de la FLC.
2. Para la ejecución de sus actividades en el ámbito autonómico el órgano específico dispondrá de cuatro miembros, dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las centrales sindicales firmantes del CGSC, y estará presidido por el Presidente del Consejo o de la Comisión Territorial de la FLC o persona en quien delegue.
3. Tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, el órgano específico estará asistido por un Secretario que será elegido de entre sus miembros.

Nombramientos.

1. Los miembros del órgano específico serán designados por las organizaciones a quienes representan, tanto los pertenecientes al ámbito del Estado como del autonómico.
2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por períodos de igual duración.

Ceses.

1. Los miembros del órgano específico cesarán en su cargo por:
 - Cumplimiento de su mandato.
 - Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
 - Por renuncia expresa.
 - Por fallecimiento.
2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro del órgano específico, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la FLC, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

Reuniones.

1. Las reuniones ordinarias del órgano específico serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando lo estime el Presidente.

La convocatoria de las reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2. Las reuniones del órgano específico requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse, por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3. Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del órgano específico tendrán carácter reservado.

Financiación.

El órgano específico se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- De los fondos disponibles de la cuota empresarial a la FLC.
- De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- De los remanentes que decida la Comisión Ejecutiva de la FLC procedentes de otras actividades. Presupuesto anual.

El órgano específico presentará anualmente a la FLC su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global aportado por el Patronato desglosado por Comunidades Autónomas, que tendrá que ser aprobado por el Patronato de la Fundación, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

Prestación de servicios de las organizaciones integrantes del órgano específico.

Las entidades que componen el órgano específico facturarán a la FLC, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, a los precios de los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

En ningún caso estas personas formarán parte de la plantilla de la Fundación Laboral de la Construcción y únicamente el órgano podrá disponer de personas que se encuentren en comisión de servicio de la organización que les haya nombrado.

Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes.

El órgano específico desarrollará las actividades que acuerde el Patronato de la FLC encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes graves y mortales que se produzcan en su ámbito de actuación.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia y que servirán de base para el desarrollo de las funciones del órgano que se recogen en el artículo 114 de este Convenio.

Organización y control de visitas a obras.

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el órgano específico organizará una serie de visitas a obras de conformidad con los siguientes criterios.

2. Las visitas a obras se realizarán, previo acuerdo del órgano específico en su correspondiente ámbito, a las empresas o centros de trabajo que no dispongan de servicio de prevención propio.

3. Las visitas a las obras se realizarán por las personas que designe el órgano específico en su respectivo ámbito, a propuesta de las organizaciones que lo integran, respetando siempre el principio del paritarismo.

4. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para la visita a las obras recibirán de la FLC la formación específica necesaria, consistente en un curso de 220 horas, salvo que acrediten conocimientos y/o experiencia similar que sea aceptada por la FLC.

Las personas designadas para visitar las obras recibirán, previamente, la adecuada acreditación para ello de la FLC.

5. La programación de las visitas a obras se realizará por el órgano específico con una antelación mínima de un mes, salvo casos particulares de obras en la que pudieran darse especiales dificultades para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales en lo que se podrá hacer con una antelación mínima de quince días.

6. Para la realización de la visita se requerirá el consentimiento previo de la empresa a visitar.

7. De cada una de las visitas a obras se realizará el correspondiente informe, que será entregado al Presidente del respectivo órgano específico en su respectivo ámbito autonómico y a la Dirección de la Obra.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas a las obras, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta del propio órgano específico, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, y así constará en el informe, podrá éste surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano.

8. El responsable de la obra firmará el recibo del informe en el que manifestará, en su caso, el consentimiento para la recepción de futuras visitas para estudiar el funcionamiento de las medidas propuestas, caso de haberlas. Estas ulteriores visitas se desarrollarán de conformidad al procedimiento establecido en los párrafos anteriores.

9. En ningún caso los visitantes deberán interferir en los trabajos y desarrollo de la actividad de la obra.

10. Trimestralmente, el órgano específico autonómico redactará un informe resumen de las actuaciones realizadas en su ámbito durante ese período de tiempo que será remitido a su sede central.

11. Anualmente, el órgano específico redactará y presentará a la FLC una Memoria explicativa de las actuaciones realizadas y objetivos y objetivos conseguidos, todos ellos referidos al ámbito estatal, en todos los ámbitos a la FLC para su inclusión en su Memoria anual.

Formulación de propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

Sobre la base de las estadísticas y estudios realizados por él mismo, el órgano específico podrá formular propuestas de soluciones tendentes a la disminución de la accidentalidad.

Estas propuestas se elevarán al Patronato de la FLC, que deberá aprobarlas en su caso.

Formación itinerante a pie de obra.

Las actividades de formación a pie de obra a realizar por el órgano específico se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC y que, en su momento, se incluirán en el presente Convenio.

Elaboración de informes y estadísticas.

La elaboración de los informes sobre accidentalidad laboral y de estadísticas, previstos como funciones propias del órgano en el correspondiente artículo de este Título, se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC, con la información y datos suministrados por las Comisiones autonómicas.

Artículo 21. Ropa de trabajo.

A todos los trabajadores, como máximo al día siguiente de comenzar a prestar sus servicios en una empresa, les será facilitado el equipo de ropa necesario.

Dicho equipo de trabajo se renovará, como mínimo, cada seis meses, y se sustituirá cuantas veces se acredite su necesidad, decidiendo los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en los supuestos de discrepancia sobre la necesidad de reposición.

Artículo 22. Conservación del equipo mecánico.

Todo trabajador responsable de un equipo mecánico de trabajo tendrá la obligación durante la jornada laboral, y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación y mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir dicha responsabilidad en caso contrario.

Como vemos, el artículo 20 hace una descripción detalladísima del Comité de Seguridad y Salud: composición, funciones, sede, nombramientos, ceses, financiación, visitas a obras...

Este sería el único artículo preventivo propiamente dicho, porque en el artículo 21 se introduce el concepto de “ropa de trabajo” como materia de Salud Laboral (costumbre muy extendida), limitándose a decir su obligación y reposición, pero sin detallar qué tipo de ropa ni nombrar en ningún momento la posible condición de EPI. Como “remate”, el artículo 22 parece más propio del capítulo de deberes de los trabajadores/as y su posible sanción, que del capítulo de Salud Laboral.

En este Convenio no se habla de: Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención, Plan de Evacuación, Reconocimientos médicos, Delegados/as de Prevención, subcontratación, coordinación de actividades preventivas, formación, información, etc., etc.

3.1. TIPOS DE CLÁUSULAS

En este apartado queremos abordar, de una manera esquemática, qué tipos de cláusulas se están incluyendo en los Convenios Colectivos, en materia de Salud Laboral. Para ello, haremos referencia al libro de Salvador del Rey Guanter y 10 autores más, “El estado actual de la negociación colectiva en España, Balances y Perspectivas” de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; el cual hace un excelente análisis de la variedad de cláusulas al respecto.

Para los autores, hay dos tipos de cláusulas convencionales: las que regulan la “dimensión económica” y las que regulan la “dimensión preventiva”.

3.1.1. Cláusulas Económicas:

La más “clásica” de éstas es el “Plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad” que retribuye la realización de un trabajo bajo esas condiciones.

Para los autores del libro de referencia: “estas previsiones, que se encuentran en la casi totalidad de los convenios empresariales y sectoriales, están retribuyendo al trabajador por asumir un riesgo para su seguridad y salud laboral”.

Las preguntas se hacen de forma inmediata, ¿es lícito pactar este tipo de cláusulas que “cambian riesgo por dinero”?, ¿la LPRL permite este tipo de transacción?

La Negociación Colectiva eleva a rango de Norma lo que, de forma autónoma, decidan las partes (empresarios y trabajadores), pero, esto tiene la limitación de las Leyes, máxime teniendo en cuenta que hay preceptos que son indisponibles para las partes (jornada legal, salario, etc.).

La LPRL establece en su artículo 15, los principios de la acción preventiva, y el primero de ellos es “Evitar los riesgos”. Para los autores del texto de referencia, la condición para el percibo del Plus sería: “siempre y cuando estemos ante empresas en las que una vez evaluados los riesgos del puesto de trabajo, éstos no hayan podido eliminarse o reducirse suficientemente de tal forma que permanezca la posibilidad de que el trabajador pueda sufrir un accidente de trabajo o padecer una enfermedad profesional”. Pero, inmediatamente, apostillan que: “Y lo cierto es que estos supuestos son tradicionalmente minoritarios”.

La experiencia nos dice que, si en una actividad se establece un Plus de Peligrosidad, el empresario piensa que la “manga es ancha”, pues para eso está abonando el riesgo.

La intención de eliminar este tipo de Pluses también choca con la negativa de los propios trabajadores/as que quieren seguir cobrando ese sobresueldo, pareciendo que no le importara su propia Seguridad y Salud. Aquí la labor sería la formación e información sobre los riesgos que integre la Prevención en el proceso productivo.

El segundo tipo de cláusulas económicas engloba una serie de prestaciones sociales complementarias a la acción protectora de la Seguridad Social.

Éstas tienen un carácter reparador del daño producido tras un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, por lo que sería discutible su carácter preventivo.

Ejemplos de este tipo de cláusulas son:

- ✓ Planes de pensiones suscritos por las empresas a favor de sus trabajadores/as para complementar la pensión pública.
- ✓ Indemnizaciones complementarias para casos de muerte, invalidez permanente absoluta, total, etc.
- ✓ Complementos empresariales (hasta el 100 % de la base reguladora) en caso de IT.
- ✓ Complementos empresariales para pensiones de viudedad u orfandad.
- ✓ Seguros de responsabilidad civil.

✓ etc.

3.1.2. Cláusulas Preventivas:

Éstas son las que deberían ser abordadas de forma cada vez más creciente por la Negociación Colectiva, para que ésta cumpliera con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que hemos visto en el inicio de este trabajo.

La más tradicional es “la ropa de trabajo”, que no siempre se aborda de forma correcta en los Convenios Colectivos (véase el Convenio de Construcción de la Provincia de Albacete). Raro es el Convenio que no hace referencia a la ropa de trabajo pero, lo normal es que se haga un “totum revolutum” describiendo hasta el mínimo detalle de prendas, calidad, periodicidad, etc.; olvidándose muchas veces cuál es el carácter preventivo de la ropa, su posible uso como EPI y, lo que es peor, el orden de prelación respecto de las medidas preventivas (antes la prevención colectiva que la individual).

Existen vicios muy difíciles de erradicar y que la Negociación Colectiva tampoco aborda con decisión, que tienen una idea reduccionista sobre la protección cuando la centran en la aportación de un “mono”, unas “botas” o un “casco”.

El segundo tipo más usado de “cláusulas preventivas” es la regulación de los “reconocimientos médicos” y la “protección de los trabajadores especialmente sensibles”.

En la Negociación Colectiva se está abordando la cuestión de los reconocimientos médicos de una forma cada vez mejor y ajustada a la LPRL, pero no por ello debemos dejar de reflejar que aún estamos lejos de abordar el tema de una forma clara y con visión estrictamente preventiva.

Es cierto que cada vez es más raro que un Convenio no establezca la obligatoriedad para la empresa de la vigilancia de la salud, incluyendo el matiz de su voluntariedad para el trabajador/a.

Dicho esto, el problema está en qué tipo de reconocimiento se hace. Normalmente, los Convenios no detallan los parámetros que se van a vigilar, dejándolo, en la gran mayoría de los casos, al criterio de la Mutua, que no siempre es el de la LPRL (reconocer al trabajador/a en las dolencias propias del riesgo al que esté expuesto/a, previa evaluación de cada puesto de trabajo). Tampoco existe una información detallada a los trabajadores/as, lo que hace que muchos de los que se niegan a realizárselo, lo hagan para evitar esa arbitrariedad.

Sí encontramos en la mayoría de Convenios el pacto sobre periodicidad de reconocimientos, que suele ser anual de forma general. Pero muchos de ellos adolecen de la previsión de reconocimientos más exhaustivos y específicos, como son: en puestos de mayor exposición, previo a la incorporación al trabajo (inicial o después de una IT), etc.; siendo éste último el que menos aparece en los Convenios.

Otra faceta no menos importante de los reconocimientos es qué hacer con los resultados de los mismos. El legislador es extremadamente prudente en esta materia, hasta tal punto que en la LPRL establece como límites adicionales al deber empresarial de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores al respeto del derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y a la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de la salud. Los convenios suelen reflejar este precepto, pero no establecen qué pasa cuando la empresa lo incumpla.

Respecto de la protección de los trabajadores especialmente sensibles, la Negociación Colectiva establece varios tipos. Para los autores del texto de referencia: “los convenios colectivos (sobre todo a nivel empresarial) deberían prever los puestos de trabajo destinados o prohibidos a los trabajadores que la LPRL califica como «especialmente sensibles», como son: los trabajadores con minusvalías (artículo 25), trabajadoras embarazadas o en período de lactancia (artículo 26), los menores de edad (artículo 27), los trabajadores temporales (artículo 28) y los trabajadores cedidos por una ETT (artículo 28 LPRL y RD 216/1999)”.

Sin duda, una de las mayores dificultades aplicativas del régimen jurídico previsto en el artículo 25 de la LPRL pasa por interpretar los términos «discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida» utilizados por la Ley. No son excesivas las cláusulas convencionales que nos aclaran el ámbito de aplicación de dicha regulación genérica, si bien las pocas cláusulas que existen son de un gran interés técnico.

No obstante, la mejor opción convencional debe pasar por especificar tanto los puestos de trabajo destinados a trabajadores con una discapacidad laboral, como aquellos que por dicha situación no podrán ocupar en ningún caso o sin la adopción de las oportunas medidas de prevención y de protección.

Sobre la protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, puede afirmarse que el art. 26 de la Ley realiza una protección amplia, pues sus medidas no sólo se dirigen a la mujer en aquellos estados biológicos, sino que también son medidas que se dirigen a la protección de una vida potencial o inmediata sobre la que revertirían a su vez, las consecuencias de la no adopción de las medidas de protección necesarias.

Normalmente, los Convenios Colectivos se remiten a la Ley y hacen una referencia a este tema desde el punto de vista de las prestaciones de la Seguridad Social (Maternidad y Riesgo del embarazo).

La primera de ellas es prácticamente automática y se suspende el contrato de trabajo durante el periodo legalmente establecido (16 semanas o 18 en caso de parto múltiple). Algunos convenios están mejorando esta prestación aumentándola en 4 semanas más (véase VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, BOJA 139 de 28/11/02)¹.

La segunda, aunque prevista igualmente en Legislación y NN.CC. es más complicada de aplicar en la práctica, por la dificultad que tienen (o ponen) las empresas para trasladar a la trabajadora a otro puesto de trabajo que se evalúe como inocuo para ella y el feto. Una vez vista la imposibilidad de traslado, se produciría la suspensión del contrato de trabajo por dicha contingencia. En la práctica, casi no se aplica porque es más sencillo para la empresa, trabajadora y médico la baja por enfermedad común hasta la continuación de la misma por la prestación de Maternidad.

También se prevé en muchos Convenios² la protección de la madre y del niño/a durante el periodo de lactancia. Existe jurisprudencia que establece la prelación de este derecho de protección al derecho de organización del trabajo por parte del empresario.

¹ Art. 33.1.e): “En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales”.

² Art. 33.1.f): “Por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses, el personal tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en

El tercer tipo de cláusulas “preventivas” es el deber empresarial de “Formación e información” a los trabajadores/as en la materia.

Siguiendo a los autores del texto de referencia: “nos encontramos con una de las obligaciones empresariales más importantes, por cuanto la formación de los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo es una de las medidas principales en la prevención de accidentes de trabajo. Además, cuando se incumple el deber de formación del trabajador (por no ofrecer formación o por ser insuficiente), más allá de incumplirse un deber directamente relacionado con la producción de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, en la mayoría de las ocasiones implica también una incorrecta gestión de la prevención en la empresa (evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva...).

Pues bien, puede decirse que casi hasta el año 2001 era difícil encontrar cláusulas convencionales sobre formación de trabajadores, más difícil aún era que dichas cláusulas no fuesen una mera reiteración de lo dispuesto en el artículo 19 de la LPRL. A pesar de que esta tendencia aún está presente en la mayoría de los convenios, es cierto que se empieza a observar también una tendencia de los convenios colectivos por especificar algo más el contenido de aquél precepto legal”.

Mi opinión actual sobre la formación e información es menos optimista que la de los autores, pues si bien es cierto que se va avanzando en la materia, reflejando algo más en los Convenios los planes formativos en prevención, no es menos cierto que en la práctica la formación preventiva es “cosa de la Mutua” que la imparte escasa y mal. Es norma que, en el caso de que se imparta (hay muchos casos en los que se obliga a los trabajadores/as a firmar que han recibido formación sin ser cierto), la formación se “despache” con un cursillo de 4 ó 5 horas, teórica y generalista. Esto tiene un perjuicio añadido, que es que la Prevención sea para los trabajadores/as una cuestión árida, incomprensible y aburrida; no poniendo en práctica ninguno de los conceptos supuestamente aprendidos.

Tampoco es muy positiva la actitud empresarial respecto de la formación, pues es considerada como un gasto más que no deberían soportar porque debería ser la Formación Reglada la que hiciera a los trabajadores/as más “profesionales”. Esta visión es equivocada porque la LPRL sólo incide en Formación Preventiva.

El cuarto tipo de cláusulas “preventivas” es la “Constitución de Comités de Salud Laboral”.

Siguiendo a los autores del texto de referencia: “son mayoritarios los convenios colectivos que prevén expresamente la constitución de un comité de seguridad y salud laboral en la empresa. Sin embargo, la dificultad que tenemos para valorar la importancia de dichas cláusulas es que desconocemos si con ello se está mejorando lo dispuesto en el art. 38 LPRL o sólo se está dando cumplimiento al mandato previsto en dicho precepto”.

El quinto tipo de cláusulas “preventivas” es la “Organización de la Prevención en la empresa”.

Puede afirmarse que existen cuatro modalidades de organizar la prevención en la empresa:

1ª. Asunción personal por parte del empresario de la actividad preventiva. Un supuesto excepcional y facultativo en aquellas empresas de menos de seis trabajadores

una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

(microempresas) cuya actividad preventiva no se considere peligrosa (artículo 11 del RSP).

- 2ª. Designación de trabajadores. Modalidad de prevención interna preceptiva sólo en los supuestos en los que el empresario no haya asumido la totalidad de la actividad preventiva (mod.1), no haya constituido un servicio de prevención propio o no haya recurrido a un servicio de prevención ajeno (artículo 12.2 del RSP).
- 3ª. Servicios de prevención propios. Deberán constituirse en (1) las empresas de más de 500 trabajadores, (2) en aquellas cuya plantilla oscile entre los 250 y los 500 trabajadores pero cuya actividad esté incluida en el Anexo 1 del RSP; y (3) por último, en las empresas no incluidas en ninguno de los supuestos anteriores pero en las que la Autoridad Laboral lo decida en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, siempre y cuando la prevención no se haya concertado con un servicio de prevención ajeno.
- 4ª. Servicios de prevención ajenos. Modalidad obligatoria:
 - En las empresas con una plantilla inferior a 6 trabajadores, cuya actividad no esté incluida en el Anexo 1 del RSP, en materia de vigilancia de la salud y en todas aquellas otras no asumidas directamente por el empresario (artículo 16 1.c).
 - En las empresas de 6 a 500 trabajadores cuya actividad no esté incluida en el Anexo 1 del RSP y en las empresas de 1 a 250 trabajadores cuya actividad sí se incluya en el citado Anexo, cuando se haya asumido parcialmente la actividad preventiva por un servicio de prevención ajeno y la designación de trabajadores, siendo preceptiva, sea insuficiente (artículo 16. 1.a).
 - En las empresas en las que se constituya un servicio de prevención propio, de forma voluntaria u obligada, y en las que éste sólo asuma parcialmente las funciones que configuran la actividad preventiva (artículos 16.1. e) y 15.4).
 - Y en las empresas de menos de 500, cuya actividad no esté incluida en el citado Anexo o en las empresas de 1 a 249 trabajadores cuya actividad esté incluida en aquel Anexo, cuando en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, la Autoridad Laboral haya exigido la constitución de un servicio de prevención propio y no se haya optado por tal modalidad organizativa (artículo 16.1.b).

Según los autores del texto “El estado actual de la negociación colectiva en España, Balances y Perspectivas” de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que está sirviendo de referencia en este trabajo; “existe un posicionamiento generalizado de nuestra doctrina en favor de considerar al servicio de prevención propio, pero también a cualquier gestión interna de la prevención, como sistemas más garantistas que la prevención realizada por un servicio de prevención externo”.

Añaden: “Siendo así, es interesante saber si la negociación colectiva ha asumido sin matización alguna esta más que discutible preferencia normativa o, por el contrario, ha optado por limitar aquél espacio de libertad jurídica. Pues bien, lo cierto es que las referencias que en esta materia se realizan en la negociación colectiva son casi inexistentes y, en el mejor de los casos, simplemente previsoras de un consenso con los representantes de los trabajadores sobre el servicio de prevención ajeno al que se va a recurrir para la gestión de la prevención”.

Está claro que la Negociación Colectiva no está dando respuesta a este tema, a mi juicio, importantísimo porque es el que establece las líneas maestras de qué sistema, con qué medios y con qué implicación de la dirección de la empresa, se va a establecer.

La costumbre establecida es que la empresa establece el sistema de forma unilateral, con criterio económico y formal, influida por el maremágnum de entidades de prevención que existen en el mercado.

También es discutible el criterio de muchas empresas a la hora de nombrar al “trabajador designado” como recurso preventivo. Me refiero a la idea de descargar sobre él/ella la responsabilidad/culpa en caso de accidente laboral. Esto hace que sean pocos los dispuestos a aceptarlo de buena gana y menos aún los que realicen su labor de forma correcta (por el hecho de estar poco motivados y poco formados).

4. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2007-2012)

En la introducción de este documento se establece que es fruto del Diálogo Social, máximo exponente del principio de Negociación Colectiva, cuando se dice: “En la reunión de la mesa de diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales del 22 de febrero de 2005, el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. acordaron impulsar la elaboración de una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo”.

Continúa diciendo que: “el Gobierno, con el consenso de los interlocutores sociales, ha adoptado e impulsado diversas medidas orientadas ya por los objetivos de la Estrategia, como son la segregación de las actividades preventivas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales respecto de las actividades desarrolladas por éstas como servicios de prevención ajenos, la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención para favorecer la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas, el aumento de los recursos destinados al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales y a la formación en materia preventiva, la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, la nueva tarifa para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el nuevo sistema de declaración, notificación y registro de las enfermedades profesionales”.

El Objetivo 3 de la Estrategia es el que recoge el papel de la Negociación Colectiva para la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se reproduce a continuación.

“OBJETIVO 3: FORTALECER EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LA IMPLICACIÓN DE LOS EMPRESARIOS Y DE LOS TRABAJADORES EN LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales vienen desarrollando un papel significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente a través del diálogo social, tanto institucionalizado como por vía de la negociación colectiva y de las diferentes Mesas de diálogo social que han propiciado la suscripción de Acuerdos con contenidos diversos que vienen incidiendo en la consecución de los objetivos de mejora. Por ello, deben ser fortalecidas dichas vías de diálogo social.

Junto a ello, deben buscarse líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

El principio inspirador de las líneas de actuación es otorgar el protagonismo al Diálogo Social y a la Negociación Colectiva Sectorial. A través de ellos se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

3.1. Ámbito sectorial.

a) En cada ámbito sectorial estatal, por medio de la negociación colectiva se negociará el establecimiento de un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollarán programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes de estos órganos paritarios deberán tener formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

Los contenidos concretos de los programas y actuaciones deberán ser determinados de manera expresa y recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

b) El ámbito de actuación de estos órganos y programas será el de empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores. Se aplicarán criterios de prioridad tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva, u otros criterios objetivos que por acuerdo se estimen convenientes.

Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención (propios o ajenos), ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

c) La realización de visitas a las empresas será planificada bajo el principio de paridad. Deberán ser previamente comunicadas por el órgano paritario y aceptadas por aquéllas. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del órgano paritario.

Dichas visitas se llevarán a cabo por personas especializadas con formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, y cuya denominación concreta, bajo fórmulas tales como agentes sectoriales de prevención u otras similares, permita identificarlos como instrumentos para la consecución de los objetivos acordados en los programas o en la negociación colectiva de referencia.

Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al órgano específico sectorial correspondiente.

Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el Artículo 37.3 de la LPRL.

d) La negociación colectiva acordará la vigencia de los programas de actuación que se lleven a cabo. El órgano específico sectorial realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo o Acuerdo Sectorial.

3.2. Ámbito territorial.

a) Con carácter subsidiario respecto a lo establecido en el apartado anterior se promoverán en el ámbito territorial Acuerdos análogos entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales y las Comunidades Autónomas, cuyos contenidos serán acordes con los criterios y principios de paridad y confidencialidad expresados para el ámbito sectorial estatal.

Se evitará la concurrencia sobre una misma empresa de estos programas sectoriales y territoriales. Asimismo se procurará que, en el marco de estos programas, no queden ámbitos ni necesidades sin atender.

- b) Los programas de actuación irán dirigidos a empresas del ámbito territorial de que se trate con plantillas de 6 a 50 trabajadores y que carezcan de representación de los trabajadores.
- c) Deberán establecerse plazos y procedimientos para la evaluación de los resultados preventivos de las actuaciones desarrolladas.

Financiación de los programas:

- a) El Gobierno articulará en el plazo correspondiente la financiación de los programas sectoriales bajo la formulación de una línea de financiación adicional de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excluyente de las demás ayudas de dicha Fundación.
- b) La financiación de los programas a los que se refiere el apartado 3.2 será análoga a la anterior, sin perjuicio de las fórmulas de complementariedad de las distintas Administraciones en los programas territoriales.

Articulación de las medidas en la negociación colectiva:

Por acuerdo de las Organizaciones Empresariales y Sindicales el ANC 2007 incorporará (a través de la Comisión de Seguimiento del mismo) criterios y orientaciones a los negociadores con los contenidos especificados en los puntos anteriores.

Actuaciones dirigidas a microempresas:

En las empresas a las que por su tamaño no afecten los programas previstos en los ámbitos sectorial y territorial, se articulará un programa especial de actuación sobre la base de los criterios siguientes:

- El programa tendrá como objetivo favorecer la implicación de los trabajadores y los empresarios en la mejora de la seguridad y salud laboral, y promover el cumplimiento de las obligaciones y derechos establecidos en la normativa preventiva.
- Los contenidos del programa, así como la evaluación de las actuaciones de desarrollo de los mismos se realizarán en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud. A tal efecto, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
- Establecimiento de incentivos para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas por las microempresas, sea cual sea la modalidad organizativa preventiva adoptada.
Estos incentivos se implementarán cuando las funciones del Art. 30 LPRL se asuman personalmente por el empresario o a través de la figura del personal designado (trabajador designado).
- Asesoramiento y apoyo técnico preventivo de carácter básico que podrá tener carácter presencial en el centro de trabajo o externo al mismo.
- Estos programas contarán con financiación pública según sus contenidos y características.

3.3. Se promoverá la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa. Para ello, en las empresas

de más de 50 trabajadores se impulsarán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece para los trabajadores y sus representantes en sus artículos 18.2 y 36.2 f).

A tal efecto, en el seno del Comité de Seguridad y Salud se tratarán las cuestiones relacionadas con la modalidad organizativa preventiva de la empresa y, en su caso, de la gestión realizada por el Servicio de Prevención ajeno. A estos efectos se facilitará a los representantes de los trabajadores la memoria anual sobre las actividades del Servicio de Prevención ajeno. Los representantes de los trabajadores en dicho Comité podrán presentar un informe razonado sobre estos aspectos que deberá ser contestado por el empresario.

Los delegados de prevención podrán dirigirse a la Autoridad Laboral para poner en conocimiento de la misma cualquier cuestión relacionada con el funcionamiento y la calidad de las actuaciones desarrolladas por el Servicio de Prevención ajeno, la cual, en su caso, vista la cuestión planteada por dichos delegados, dará traslado a las partes implicadas a efectos de las actuaciones que procedan.

La renovación del concierto del Servicio de Prevención ajeno se negociará, y en su caso, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. En caso de desacuerdo, el empresario presentará un informe motivando su decisión. En función de su viabilidad jurídica, se podrá acudir de mutuo acuerdo a órganos de solución extrajudicial de conflictos.

3.4. Cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa (trabajadores designados, constitución de servicio de prevención propio, concierto con servicio de prevención ajeno) y la elección del servicio de prevención ajeno fueran acordadas en el Comité de seguridad y salud:

- Las empresas serán tenidas en cuenta en los programas de incentivación económica a que se refiere el artículo 5.3 LPRL.
- La ITSS podrá incluir a estas empresas, con entre 50 y 500 trabajadores (250 si se trata de empresas que desarrollan actividades del Anexo I del RSP), en los eventuales programas que puedan seguir al proyecto PREVEA tal y como se señala en la medida 1.1.
- Se ampliará el plazo legal de realización de la auditoria en las empresas que tengan esa obligación legal.

3.5. En el marco de la negociación colectiva se promoverá la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas de manera que:

- Se fortalezca el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa y con sus propias obligaciones preventivas.
- Se precisen las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.
- Se establezcan pautas para la concreción en los convenios colectivos del cuadro básico de incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

3.6. La Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas se comprometen a promover que en las grandes obras públicas se constituyan comisiones tripartitas Administración-empresas-representantes de los trabajadores que favorezcan una mejor aplicación de las medidas de protección y prevención que hayan de ser adoptadas.

3.7. Para reforzar la seguridad jurídica y favorecer una mayor implicación de los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, se analizarán, previa la realización de los informes oportunos (Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía General del Estado...), los problemas derivados de la concurrencia en relación con la prevención de riesgos laborales de los cuatro órdenes jurisdiccionales: civil, penal, contencioso-administrativo y social.

En este marco, se estudiará también la conveniencia de establecer mecanismos que satisfagan las indemnizaciones por responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo de los que sea responsable el empresario que resulte insolvente o que sirvan para resarcir a los trabajadores en cuanto víctimas directas e indirectas de delitos dolosos”.

Esta es la Estrategia Española que debe influir de forma decidida y decisiva sobre los Convenios Colectivos que se negocien y firmen a partir de 2007.

5. PROPUESTAS DE CLÁUSULAS

A partir de lo descrito en este trabajo, ¿cuáles serían las propuestas de cláusulas para negociar e incluir en los Convenios Colectivos para combatir la siniestralidad laboral?

A continuación detallamos algunos contenidos a introducir en los convenios colectivos:

- a) En los convenios de sector se ha de negociar un Plan de Prevención sectorial articulado con los planes de prevención de las empresas que integran cada sector, que se limitarán a planificar y gestionar la prevención de los riesgos en la empresa mediante su Plan de prevención específico. Como mínimo, los elementos que han de acordarse, además del diagnóstico de la situación y el calendario, son los siguientes:
 - Definición de objetivos generales y específicos.
 - Programas de actuación en función de los riesgos detectados.
 - Plan de formación para el sector.
 - Asignación de medios materiales y humanos.
 - Asignación de tareas.
 - Programas de seguimiento.
 - Evaluación final y propuestas para afrontar futuros planes.
- b) Crear la figura de representación sindical especializada, el Delegado de Prevención Sectorial / Territorial, para las empresas que no dispongan de Delegados de Prevención, con competencias y garantías, crédito horario y sistema solidario de financiación.
- c) Crear Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud como órgano de participación de los Delegados Territoriales, y de la representación patronal, a nivel territorial.
- d) Introducir crédito horario adicional para Delegados de Prevención.
- e) Establecer en el ámbito de las Administraciones Públicas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en [a determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordar que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.
- f) Establecer cauces de interlocución entre los Delegados de Prevención y los Servicios de Prevención en las empresas, ya sean propios o ajenos, así como mejorar el carácter de las propuestas y consideraciones de los órganos de representación y participación en materia de salud laboral.
- g) Generalizar y mantener la cobertura del 100 % del salario en períodos de Incapacidad Temporal (IT).
- h) Avanzar en la consolidación de las instituciones que han de velar por la aplicación de la normativa relativa a salud laboral. Se hace prioritario la potenciación del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos como órgano específico de participación de los agentes sociales en esta materia.
- i) Instar a la Autoridad Laboral para la efectiva asunción de las competencias en esta materia en los distintos ámbitos territoriales de actuación, con especial atención a las funciones de inspección.

- j) Establecer un Registro de Delegados de Prevención por la Autoridad Laboral que permita un seguimiento de su labor así como avanzar en su reconocimiento como representantes legales de los trabajadores.
- k) Creación de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud, atribuyéndoles unos cometidos concretos así como los medios necesarios para ponerlos en práctica.
- l) Garantizar el carácter vinculante de las propuestas y consideración de los Delegados de Prevención respecto a las materias concretas de consulta y participación.
- m) Vigilancia de la Salud: debe determinarse la población trabajadora expuesta a riesgos, por un lado y la planificación de la vigilancia de la salud por el otro.
En este sentido, ha de delimitarse la población objeto de vigilancia, las técnicas a utilizar y el desarrollo de una vigilancia de la salud individual y a tenor de los trabajadores especialmente sensibles.

Especialmente se considerarán las situaciones o realidades siguientes:

- ✓ La incorporación de un nuevo trabajador al trabajo posterior a la celebración del contrato de trabajo (art. 37.3.b.1 RSP).
- ✓ La asignación a un trabajador de una nueva tarea con nuevos riesgos (art. 37.3.b.1 RSP).
- ✓ Tras una ausencia prolongada de un trabajador por motivos de salud (art. 37.3.b.2 RSP).
- ✓ A las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente (art.37.3.g RSP).
- ✓ A los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art.37.3.g RSP).
- ✓ A los menores (art.37.3.g RSP).

Los criterios de exposición para esta vigilancia específica deben atender a tres niveles de actuación:

- exposición nula en principio.
- posible exposición al riesgo.
- exposición cierta.

Y a tres criterios de exposición:

- intensidad del riesgo.
- frecuencia de la exposición.
- eficacia de los medios de protección.

Todo ello, previa consulta con los Delegados de Prevención.

Deben considerarse excluidas del ámbito de la vigilancia y control de la salud las actividades orientadas a la selección del personal.

La introducción de cláusulas que aborden regulaciones concretas para la vigilancia de la salud de acuerdo con los riesgos específicos de la actividad y de los puestos de trabajo (pesos máximos en manipulación utilización de sustancias químicas, etc.), así como el derecho de información sobre la misma; obligaciones de las empresas contratistas sobre las empresas Subcontratistas

ñ) Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales:

- ✓ A través de la Negociación Colectiva se deberá garantizar que sea el Comité de Seguridad y Salud a través de un informe vinculante quién decida la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo a la que se asociará la empresa. Para la toma de esta decisión, el CSST tendrá en consideración el informe al respecto emitido por el Comité de Empresa o Delegado de personal.
- ✓ Este mismo procedimiento se seguirá a la hora de revocar la vinculación con una Mutua asociada, si se entiende que ésta no protege debidamente a los trabajadores.
- ✓ Respecto a la gestión de la I.T. por contingencias comunes, por parte de la Mutua asociada, que el informe de los órganos de representación de los trabajadores tenga carácter vinculante. En caso contrario, debería asegurarse la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de la Mutua.

n) La introducción de protocolos sobre acoso moral y sexual.

o) El desarrollo de la normativa sobre coordinación de actividades empresariales (negociar la figura del responsable de la coordinación, planes y procedimientos de coordinación)

p) Los/as Delegados/as de Prevención, recibirán una Formación Anual mínima de 30 a 50 horas, variando en función de la magnitud de los riesgos existentes en la empresa.

q) Fórmulas alternativas de elección de Delegado/as de Prevención:

- ✓ Los trabajadores elegirán por mayoría, un trabajador/a para ejercer las competencias y facultades atribuidas por la LPRL a los Delegados de Prevención en aquellas empresas en las que no existan representantes de los Trabajadores. Los trabajadores/as elegidos/as gozarán de los mismos derechos y garantías establecidos en la Ley para los Delegados de Prevención.
- ✓ En las Empresas o Centros de Trabajo en los que el número de Accidentes Laborales sea superior a la media del Sector se duplicará el número de Delegados/as de Prevención.

MATERIAS A TRATAR EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO, SEGÚN EL ANC (esta columna se extrae de forma casi literal del ANC)	ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN	OBSERVACIONES Y COMENTARIOS EXPLICATIVOS
<p>❖ Contenidos a incorporar en materia de Seguridad y Salud (Capítulo VIII del ANC)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Recoger expresamente que la actuación preventiva en la empresa debe realizarse de forma integrada y poder llevarse a cabo de forma programada con arreglo a un plan preestablecido trasladando los derechos generales de participación e información. ➤ Generalizar la elaboración escrita y con los cauces habituales de consulta y participación del Plan de Prevención de riesgos en las empresas (planificación y ejecución programada). ➤ Artículo específico dedicado a la vigilancia de la salud con la obligación empresarial de realizar los reconocimientos médicos específicos en atención a los riesgos concretos de los puestos de trabajo y a las circunstancias de salud de los trabajadores. ➤ Concretar los riesgos sobre los que debe realizarse un formación específica y el plan formativo de dichas acciones que incluya el tiempo destinado a la misma y los contenidos sobre los que debe tratar. ➤ La formación de los Delegados de Prevención en atención a los riesgos a que están expuestos los trabajadores a los que representa concretando un mayor número de horas cuanto mayor sea la peligrosidad de la actividad. ➤ Mejorar las instancias representativas a través de un crédito horario especial para los Delegados de Prevención, fórmulas alternativas de designación y regulación de los periodos de consulta en que 	<p>Todos los ámbitos de negociación.</p> <p>Ámbito sectorial.</p> <p>Ámbito sectorial.</p>	<p>En todo este capítulo de Seguridad y Salud los documentos aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud como resultado de la Mesa de diálogo social en enero de 2002 son una referencia obligada, especialmente los anexos relativos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de la prevención. ➤ Vigilancia en la salud. ➤ Plan Nacional de Formación. <p>Estos capítulos son los que han tenido una traslación completa al Acuerdo Interconfederal. Pero el conjunto de los compromisos alcanzados tienen que incidir de manera significativa en la negociación y aplicación en las condiciones de seguridad y salud, así, por ejemplo, el compromiso del Gobierno de presentar una regulación que desarrolle el art. 24 de la L.P.R.L., antes de que finalice el primer semestre de 2003, constituye un elemento trascendental para abordar la gestión y responsabilidades derivadas de la prevención en los supuestos de subcontratación y coincidencia de varios empresarios en un mismo lugar de trabajo.</p> <p>También son relevantes las materias que se refieren a un mayor control por parte de la Administración Pública autonómica sobre las condiciones de trabajo, mediante la habilitación de los técnicos de las Comunidades Autónomas para que puedan visitar las empresas y formular requerimientos. Es de esperar la rápida aprobación de la norma que dé viabilidad a este compromiso.</p> <p>Igualmente, tenemos que seguir insistiendo en los criterios marcados en las Jornadas Confederales para la negociación en los convenios de la seguridad y salud, puesto que son</p>

<p>intervienen.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Constitución de Comisiones especiales de Seguridad y Salud como parte de la fase de administración del convenio.		<p>plenamente compatibles con el desarrollo de los compromisos alcanzados con la CEOE en el Acuerdo Interconfederal. Junto a ello debemos insistir en la importancia de alcanzar acuerdos para la gestión paritaria de actuaciones preventivas que puedan ser presentadas a la convocatoria de la Fundación de P.R.L., puesto que las mismas constituyen la difusión de la cultura preventiva</p>
--	--	---

- r) Comité de Salud “Inter-centros”: Se constituirá un Comité Intercentros en las empresas con más de un centro de trabajo, que coordine las actuaciones en materia de prevención de los distintos Comités de Seguridad y Salud existentes en el ámbito de la empresa. La composición de dicho Comité Intercentros seguirá los mismos criterios de los diferentes Comités de Seguridad y Salud de Centros de Trabajo.
- s) Protección de la Maternidad:
- El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos que se determinen en la evaluación y que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de:
 - ✓ La adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas.
 - ✓ No realización de trabajo nocturno y/o a turnos.
 - En los supuestos de Riesgo durante el embarazo en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se declarará el paso de la trabajadora afectada, a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. En este caso, la empresa abonará la diferencia entre la prestación que recibe del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.
- t) Subcontratación: En la negociación colectiva se ha de actuar en una doble línea.
- En las empresas contratistas:
 - ✓ Delimitar las actividades principales de las empresas, como medida para acotar aquellas actividades que no pueden ser subcontratadas (Convenio de Hostelería de Málaga).
 - ✓ Garantizar la equiparación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadoras de las empresas subcontratistas con las establecidas para el personal de la empresa principal (personal de limpieza de las contratas de la universidad de Jaén).
 - ✓ Garantizar la responsabilidad salarial del empresario principal.
 - ✓ Establecer limitaciones a la subcontratación en cadena.
 - ✓ Introducir cláusulas de subrogación.
 - ✓ Establecer mecanismos de consulta previa de los representantes sindicales y entrega de la copia de proyecto de la contrata.
 - ✓ Garantizar la contratación preferente de los trabajadores objeto de la subcontrata.
 - En las empresas subcontratadas:
 - ✓ Articular mecanismos de representación sindical coordinada entre todos los trabajadores subcontratados en los centros de trabajo (o polígonos) de las empresas principales (experiencia de la Sección Sindical en Acerinox).
 - ✓ Establecer marcos de negociación colectiva específicos que garanticen condiciones de trabajo no discriminatorias entre trabajadores de la empresa principal y la subcontrata.
 - ✓ Establecer instrumentos de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales.
- u) El papel de la Administración y de las Empresas Públicas en la subcontratación.

La subcontratación es un fenómeno que no sólo afecta al sector privado. La Administración y las Empresas Públicas constituyen un sector donde la subcontratación está

siendo un fenómeno relevante y en expansión. A través de la negociación colectiva en el ámbito del sector público, es preciso que se realicen esfuerzos para:

- ✓ Alcanzar acuerdos de equiparación de las condiciones de trabajo del personal perteneciente a las contrataciones con las del personal dependiente del sector público.
- ✓ Regular la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de las condiciones de subcontratación.
- ✓ Promover convenios “marco” para las empresas privadas adjudicatarias de servicios públicos.
- ✓ Controlar que los importes de las ofertas presentadas por las empresas no sean inferiores a los costes laborales.
- ✓ Tener acceso a la documentación que presentan las empresas al contratar: Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales, etc.
- ✓ Tener información sobre las empresas que participan en los concursos y exigir que se realicen averiguaciones sobre si han sido objeto de sanción que las incapacite para concursar.
- ✓ Introducción como condición para la contratación el criterio de solvencia social.

v) Gestión de la Prevención Integrada.

La Reforma experimentada por el Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales impone la necesidad de introducir en la Negociación Colectiva cláusulas que fomenten la integración de la Prevención en la Empresa. La Implantación y Aplicación de un Plan de Prevención en la Empresa se han convertido en materia obligatoria a desarrollar.

Las principales conclusiones extraídas las podemos resumir en:

- ✓ La existencia de un Plan, no garantiza la Integración, deberían establecerse procedimientos que avalen su gestión y aplicación real y efectiva en la empresa.
- ✓ Concretar en la Negociación las Fases en las que, de forma programada se llevarán a cabo los Instrumentos de Gestión y Aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva).

w) Drogodependencias y otras adicciones en el ámbito laboral.

- ✓ La reserva del puesto de trabajo y el respeto de las condiciones económicas durante la rehabilitación, incidiendo en que el periodo de desintoxicación sea considerado como una Incapacidad Temporal, retribuida al 100%.
- ✓ Flexibilizar los horarios y adaptar la jornada para facilitar la asistencia a programas de rehabilitación tanto del trabajador como de la persona que le acompañe al mismo.
- ✓ Diseño de planes de prevención y rehabilitación y su imbricación en el Plan de Prevención que toda empresa debe tener.
- ✓ Habilitar zonas o salas que sean utilizadas por los/as trabajadores que fumen, contribuyendo a la creación de ambientes saludables y a la implantación de un clima de tolerancia y respeto.

x) Recursos Preventivos.

- ✓ Establecer protocolos de asignación de los recursos preventivos a disposición de la empresa: funciones, presencia en la empresa, etc.

- ✓ Definir y delimitar las situaciones de riesgo que requieran la presencia en la empresa de recursos preventivos.
- ✓ Definir la capacitación de los recursos preventivos designados en función del tipo de empresa o sector.
- ✓ Determinar el número mínimo de recursos en función del número de trabajadores y el sector de actividad a que pertenezca la empresa.
- ✓ Establecer un carné identificativo de los recursos preventivos, que les haga fácilmente reconocible para desarrollar su trabajo en la empresa.

y) Discapacidad.

- ✓ Incorporar un desarrollo específico para personas con discapacidad en los Planes de Emergencia.
- ✓ Establecer un protocolo de adaptación de puesto de trabajo en situaciones de discapacidad.

z) Inmigración.

- ✓ Diseñar un protocolo de acogida en la empresa para trabajadores inmigrantes, incorporando una información y formación en materia preventiva en el idioma de origen del trabajador y asegurando su correcta comprensión antes de comenzar a trabajar.

6. CONCLUSIÓN

Como final de este trabajo, se hace un pequeño resumen de la situación pasada, presente y posible futura, en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva.

No es motivo de discusión el hecho de que la situación pasada (de dónde venimos) en materia preventiva era muy mala. Como ya se ha apuntado en este trabajo, España (y Andalucía en particular) estaba a la cabeza de la siniestralidad laboral europea, con datos de accidentes graves y mortales más propios de un País “en vías de desarrollo” que de la 8ª potencia económica mundial.

Fruto de esa realidad, en 1995 se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, a juicio de todos los agentes implicados, es una de las mejores leyes en la materia. Esta Ley supuso un punto de inflexión que hizo que se marcara un camino hacia el fin que se quería conseguir: “La Siniestralidad cero”.

La Ley tiene un carácter proteccionista de la Seguridad y Salud del elemento más débil (el trabajador/a). También es de destacar que la LPRL tiene un tratamiento Preventivo de la actividad laboral (basta con leer el artículo 15 para apreciar la clara prelación de principios preventivos).

Lo que no ha podido conseguir la LPRL es el cambio de mentalidad de los agentes implicados. Los empresarios son los responsables legales de la Prevención de Riesgos en sus empresas. Los trabajadores/as están obligados a cumplir la Ley. Y la Administración tiene el deber legal de velar y hacer cumplir la Ley.

Lo que sucede es que, a pesar de los numerosos periodos “de adaptación” que se piden, las subvenciones que se cobran, etc.; los empresarios buscan el cumplimiento “formal” de la Prevención, para evitar las posibles sanciones y no llegan a integrar la Prevención en el proceso productivo. Siguen considerando a la Prevención como un gasto más, como un “papel” añadido, etc.; no viendo que la Prevención es una inversión que, además de evitar daños para la salud y la vida de los trabajadores/as, es rentable a medio plazo desde el punto de vista económico.

Los trabajadores/as tampoco se implican al 100 % en la protección de su vida y salud. Existen inercias y vicios que no se han podido aún erradicar. Todavía se escuchan frases como “llevo toda la vida haciendo esto así y no vengas a decirme tú cómo debo hacerlo”. La presión económica también es muy fuerte en forma de “destajos”, Pluses de peligrosidad, etc.

La Administración intenta, a veces con más voluntad que acierto, atajar el problema de la siniestralidad; pero la realidad es que hoy estamos lejos de la media europea de Inspectores por número de trabajadores/as.

Como hemos desarrollado en el trabajo, la Negociación Colectiva es un instrumento magnífico para que, de forma autónoma, los agentes implicados que conocen la realidad (empresarios/as y trabajadores/as) puedan establecer las bases para atajar la siniestralidad.

Pero la verdad es que no se está usando a la Negociación Colectiva de forma correcta para ello. Por desgracia sigue siendo “el fleco” que deja para última hora, para pasar deprisa y “salir del paso”. En la mayoría de las veces, se limita a transcribir trozos de preceptos legales que ya son de obligado cumplimiento.

Como hemos visto, el campo de actuación de la Negociación Colectiva en materia preventiva es inmenso. La herramienta es apropiada y de una eficacia muy grande (el hecho de que un Convenio recoja preceptos preventivos, hace que, tanto trabajadores/as como la empresa se sientan más obligados a cumplirlos).

Poco a poco (demasiado lentamente para los 13 años de vigencia de la LPRL) va calando en la sociedad que la siniestralidad es un hecho que no es “el precio que debemos pagar por el progreso”, que todos los accidentes se pueden evitar con el cumplimiento de la Ley, y que la llamada “cultura preventiva” debe ir impregnando la actividad productiva.

Por ello, de cara al futuro, debemos ser algo más optimistas pensando que, con el esfuerzo de todos los agentes implicados (trabajadores/as, empresa y Administración), usando cada vez más el instrumento de la Negociación Colectiva para aclarar y mejorar los preceptos legales, conseguiremos que ninguna persona tenga la desgracia de perder su vida o de sufrir daños graves para su salud, por el “mero hecho de trabajar”.