Propuestas para la **Negociación Colectiva en Salud Laboral**

Comisiones Obreras de Madrid

Propuestas para la **Negociación Colectiva** en Salud Laboral

Primera Edición: Diciembre de 2019

Edita: Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Realiza e imprime: Unigráficas GPS

DL: M-39824-2019

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

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020)

Índice

Presentación. 7

Introducción. 9

1. El papel de la Negociación Colectiva en Salud Laboral: teoría *vs* realidad..... 13

2. Reflexionando: Por qué es importante la Negociación Colectiva en Salud Laboral 19

3. Convencidos de su importancia, ¿qué necesitamos?. 21

4. Decálogo. Propuestas de negociación. 31

5. Propuesta de trabajo previa a la negociación. 35

6. Otros medios de negociación. 39

7. Conclusión. 43

8. Anexos. 45

"El mayor de los peligros para la mayoría de nosotros no es que nuestro objetivo sea demasiado alto y no lo alcancemos, sino que sea demasiado bajo y lo logremos".

Miguel Ángel Buonarroti

Presentación

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras se constituye como un deber inexcusable de los poderes públicos, construido a partir del mandato constitucional y presidido por el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral.

Conforme a esta premisa, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el marco general de prevención, teniendo "carácter de derecho necesario, mínimo indisponible" y realizando constantes llamadas a la negociación colectiva para que participe en la regulación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Así, el convenio colectivo se configura como un instrumento perfecto para la mejora de las condiciones de trabajo y el avance en el reconocimiento de derechos que cobra especial importancia en una materia como ésta, siendo conscientes de que, como afirmaba el filósofo alemán Arthur Schopenhauer, "la salud no lo es todo pero sin ella, todo lo demás es nada".

La negociación colectiva es una herramienta que permite a los trabajadores/as establecer mejores condiciones de trabajo que las que podrían obtener en una negociación individual con el empresario, pues logra contrarrestar la desigualdad de poder que presenta un trabajador/a frente a su empleador. La negociación colectiva universaliza derechos, extendiendo las mejoras que en ella se recogen a un gran número de trabajadores/as asalariados, incluso donde no hay representación sindical. En materia preventiva, este aspecto cobra especial importancia en la medida en que garantiza que, con independencia de la empresa en la que se trabaje, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as va a ser la misma.

Por tanto, la relevancia de la negociación colectiva en salud laboral está fuera de toda duda, configurándose como un instrumento idóneo que permite la mejora, el desarrollo, la concreción y la adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales a las peculiaridades de cada sector de producción o empresa.

Desde hace unos años se percibe mayor interés por incorporar las cuestiones de prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos, pero resulta necesario impulsar y avanzar en este espacio de negociación.

Para contribuir a la consecución de este objetivo publicamos esta guía. Su elaboración nos permite, también, agradecer la labor de aquellos compañeros y compañeras que se sientan a negociar un convenio. Con su trabajo consiguen transformar una realidad laboral, cada vez más orientada al individualismo, y frenar la constante precarización del mercado de trabajo.

Las sucesivas reformas laborales que se han producido en nuestro país han supuesto un cambio en el modelo de relaciones laborales hacia la precariedad laboral, la pérdida de derechos, la reducción de la creación de empleo estable y de calidad y niveles salariales cada vez más bajos que condenan a la exclusión social y a la pobreza. Estas condiciones de trabajo tienen una influencia significativa sobre la salud y la vida de las personas trabajadoras.

Frente a esta situación resulta absolutamente necesario un cambio de modelo de crecimiento hacia una economía sostenible que es imposible construir si se desprecia el valor del trabajo y la salud de quienes lo realizan. Para ello se ha de recuperar un ámbito de negociación equilibrado que permita la recuperación de derechos y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Aprovechamos también para agradecer a los responsables de Salud Laboral y Acción Sindical de CCOO de Madrid que han participado en la realización de este trabajo, compartiendo con la Secretaría de Salud Laboral su experiencia, sus inquietudes y sus necesidades, y esperamos que las propuestas contenidas les resulten útiles.

La realización de esta guía se enmarca dentro de las actuaciones que desde CCOO de Madrid realizamos en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Carmen Mancheño Potenciano
Secretaria de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Introducción

El papel que juega la negociación colectiva en el desarrollo y aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales es indiscutible. Así lo establece la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)[1] en su exposición de motivos punto 3, donde se recoge que: **"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".**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por tanto, se configura por una parte como una ley de mínimos, es decir, que las medidas preventivas que contiene deben cumplirse escrupulosamente y no podrán nunca ser reducidas o cambiadas por otro tipo de beneficios (salario, jornadas, permisos y licencias, etc.) y, por otra parte, otorga también a la negociación colectiva las competencias de desarrollo, mejora, concreción, adaptación e incluso la posibilidad de suplir la ausencia de una normativa específica como consecuencia de las singularidades de un determinado sector.

Para CCOO de Madrid, la mejora de las condiciones de trabajo y acabar con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de todos los trabajadores y trabajadoras es su principal objetivo y para ello la negociación colectiva es el pilar fundamental y el exponente máximo de la participación de los trabajadores/as en la empresa que permite que el acuerdo alcanzado entre las partes (empleadores y empleados/as) alcance rango legal y, por lo tanto, de obligado cumplimiento.

[1] En adelante utilizaremos la abreviatura LPRL para referirnos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La negociación colectiva es, por tanto, el instrumento que nos permite ampliar, adaptar y concretar una normativa de prevención de mínimos y genérica, a la realidad y contexto de cada colectivo y centro de trabajo, haciendo posible que la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras sea una realidad.

En este empeño, desde CCOO consideramos imprescindible conocer en profundidad el peso que la prevención de riesgos laborales tiene actualmente en la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid. Para ello en 2017 y en el marco del V Plan Director de Riesgos Laborales, realizamos un estudio titulado **"La salud laboral en la negociación colectiva: Comunidad de Madrid"**[2] con dos objetivos prioritarios, comprobar hasta qué punto los convenios que afectan a los trabajadores y las trabajadoras de la Comunidad de Madrid cumplían con la finalidad de mejora, adaptación y desarrollo de la LPRL y proponer una serie de medidas que permitieran avanzar en la negociación colectiva en los aspectos que nos conciernen. Como metodología se analizaron cerca de 383 convenios colectivos de aplicación en la Comunidad de Madrid, seleccionando convenios de empresa, sectoriales, autonómicos e incluso convenios estatales para incluir a las empresas con implantación en Madrid pero que no cuentan con convenio en el ámbito autonómico.

Los resultados del estudio ponían de manifiesto que en más del 40 % de los convenios colectivos analizados, la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores estaba ausente. En un 15,1 % de los convenios no había ninguna referencia explícita a la seguridad y salud en el trabajo, en un 22,5 % se remitían de forma genérica a la norma o trascribían de manera literal lo dispuesto en la LPRL, y en un 3,9 % incluían cláusulas que directamente contravenían el espíritu preventivo de la misma ley.

Si bien es cierto que también pudimos comprobar que la prevención de riesgos tiene cada vez mayor presencia en la negociación colectiva, aunque dicha presencia no siempre es sinónimo de avances en la prevención. Se desprendía, por tanto, una escasa satisfacción por los resultados, lógicamente no sin excepciones, y por ello se hacía necesario continuar trabajando hasta conseguir que la salud laboral adquiriera el papel central que le corresponde. Es por eso que, en aras a conseguir ese objetivo, este año hemos decidido hacer una guía que

[2]www.saludlaboral.es

sirva para conocer cuáles son las razones por las cuales la salud laboral no tiene, en general, un papel central en la negociación colectiva y diseñar una "hoja de ruta" participada por los y las Responsables de Salud Laboral y de Acción Sindical de nuestro sindicato que nos sirva para avanzar en la mejora de la inclusión de la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos.

El objetivo de esta guía no es, de ninguna manera, describir estrategias de negociación en prevención de riesgos laborales para que ésta resulte exitosa. Sabemos que los y las negociadoras de CCOO son verdaderos expertos en negociación. Gracias a su trabajo contamos con convenios que permiten sentar las bases sobre las que se fijan, concretan y mejoran, durante el tiempo de su vigencia, determinados aspectos de la relación laboral. Tampoco es una guía dirigida exclusivamente para los compañeros y compañeras que, actualmente, se sientan a negociar nuestros convenios. Consideramos que es una guía que puede ser útil para cualquier delegado o delegada de prevención o de personal, para cualquier Responsable de Salud Laboral o de Acción Sindical o para cualquier negociador/a que se sienta concernido.

Es una guía que pretende ser útil para cualquier persona que hoy, mañana o en el futuro pueda ser responsable de sentarse a negociar un convenio colectivo o un acuerdo de empresa.

Es una herramienta con la que pretendemos dar un paso más en nuestra labor negociadora, conscientes de que una buena forma de promover la salud laboral es favoreciendo las buenas prácticas en la negociación colectiva y que el diálogo y la negociación entre empresarios y sindicatos contribuyen a mejorar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.

Pero antes de contar cómo hemos diseñado esta "herramienta" quizá convenga analizar de dónde venimos y cómo hemos llegado hasta aquí para así, poder avanzar en la mejora de la negociación colectiva en prevención de riesgos laborales.

El papel de la Negociación Colectiva en Salud Laboral: teoría *vs* realidad

01

Teoría: el papel de la negociación colectiva en la legislación

Con la intención de situar el papel de la negociación colectiva en salud laboral en el marco legislativo podemos partir de la consideración que de la misma tiene la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para la OIT la negociación colectiva persigue dos objetivos. Por un lado, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, a las cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otro lado, hace posible que empleadores y población trabajadora definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación están íntimamente relacionados.

Por su parte, la Constitución Española, en su artículo 40.2, establece que los poderes públicos, como uno de los principios administradores de la política social y económica, **"fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados"**. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de aplicar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Además, la Constitución Española también recoge en su artículo 37.1 **"el derecho fundamental a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios".**

Y, por último, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) impulsa y potencia el papel de la negociación colectiva como vehículo para el establecimiento

de unas adecuadas condiciones de trabajo en las empresas **("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").**

De manera que **la Constitución Española, así como las distintas leyes laborales, identifican el convenio colectivo como la herramienta que permite regular las condiciones de trabajo en un determinado ámbito.**

Realidad: la negociación colectiva en nuestro entorno

Aunque la legislación reconoce la importancia de la negociación convencional en la prevención de riesgos laborales, lo cierto es que, tal y como señalábamos al principio de esta guía, los convenios no suelen ser un reflejo de esta consideración legal. ¿Cuáles son las razones por las cuales los convenios no cumplen con nuestras expectativas?

En este punto, podríamos hablar, más que de razones, de "realidades" que condicionan, limitan y nos dejan poco margen para que la negociación suponga la firma de un acuerdo que sirva para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de las personas.

Estas realidades son:

Las peculiaridades del sector o empresa y la propia normativa en prevención de riesgos laborales

- La existencia de empresas o sectores de actividad donde los riesgos y los daños a la salud que provocan no son tan visibles (por ejemplo, trabajo en oficinas o en sectores como el comercio donde los riesgos no son tanto de seguridad como de ergonomía y psicosociología y los daños que pueden producir permanecen más ocultos y/o son más difíciles de relacionar, de manera inequívoca, con el trabajo).

- Empresas o sectores con índices de siniestralidad reducidos debido, en parte, a la no consideración de muchas de las contingencias como de origen

laboral. Lo que conlleva la negociación con un enfoque únicamente defensivo y a menudo sólo reparador de consecuencias y, por tanto, no preventivo.

- La existencia de una normativa legal y técnica, considerada por muchos profesionales como suficiente e incluso muy abundante, lo cual reduce el rol de la negociación colectiva.

La actitud de la patronal

- La actitud, en muchos casos de rechazo a la negociación de cláusulas relativas a la prevención de riesgos laborales. Entendemos que esta actitud del contrario en la mesa de negociación tiene su razón en una falta de cultura preventiva, lo que le lleva a considerar que la normativa actual ya es suficientemente estricta y no es necesario negociar mejoras en temas relacionados con la salud laboral, y una visión economicista, que le lleva a ver la prevención como un gasto y no como una inversión.

- La valoración únicamente en términos económicos de las propuestas que llevamos a la plataforma de negociación. El origen de esta consideración suele ser el perfil mismo del negociador con el que tenemos que sentarnos a negociar. Es decir, por parte de la patronal, suelen negociar profesionales de recursos humanos. Sus principales premisas con frecuencia son valorar económicamente las propuestas que planteamos, descartando aquellas que superen los presupuestos estipulados por la empresa de antemano. Cada vez es más habitual encontramos con grandes empresas y multinacionales, en las que la prevención está completamente estructurada y valorada, por lo que nos resulta muy difícil entrar a negociar modificaciones de la misma, como por ejemplo cambiar métodos de evaluación, medidas preventivas, etc.

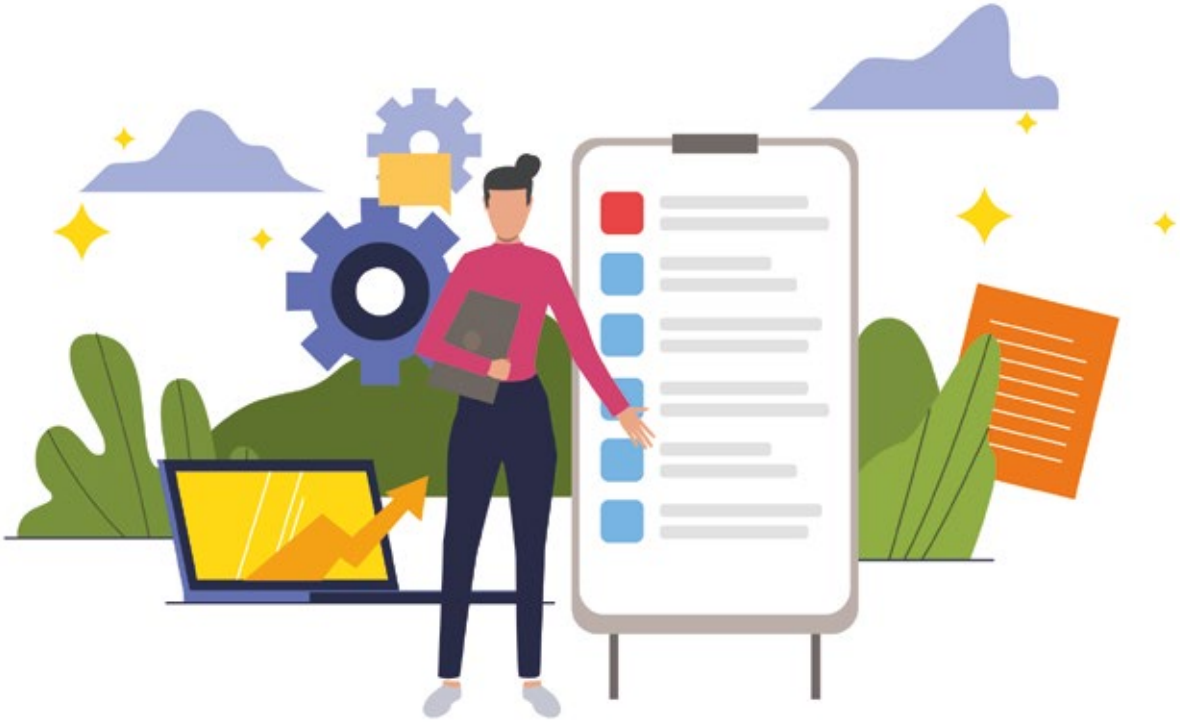
- La práctica empresarial de realizar pactos de empresa, no formalizados, o adoptados en el seno de comisiones o comités, excluyendo la salud laboral del entorno de negociación.

- La resistencia empresarial a compartir decisiones en aspectos que se consideran vinculados a la organización de la empresa y a asumir los costes adicionales que representan las medidas preventivas.

Nuestra propia realidad

- Nuestras propias limitaciones como negociadores/as. Nos referimos a la dificultad para establecer objetivos y decidir qué cláusulas son necesarias para mejorar la normativa vigente. Las razones pueden tener que ver con carencias en el conocimiento de la legislación en prevención o la falta de información sobre la realidad concreta de la empresa o del sector para el que estamos negociando.

- La consideración de la salud laboral como un tema importante pero quizá no prioritario en la negociación colectiva.



El contexto socio-político y económico

El momento en el que se desarrolla la negociación colectiva, el ámbito de aplicación del convenio, la situación política y la coyuntura económica son realidades que pueden convertirse en verdaderas barreras a la hora de negociar y firmar un acuerdo.

En este sentido, conviene señalar que **las últimas reformas laborales, en especial la del año 2012, han supuesto un debilitamiento importante de la negociación colectiva en nuestro país.** Los propios datos del Ministerio de Empleo ponen de manifiesto que el alcance de los convenios colectivos ha descendido de manera sustancial; asi, el número de trabajadores y trabajadoras protegidos por algún tipo de acuerdo entre patronal y sindicatos se ha rebajado prácticamente a la mitad en estos años de crisis.

Desde el inicio de la crisis se ha ido produciendo una disminución del número de convenios que se firman y sobre todo de las revisiones económicas de convenios vigentes, que se traduce en la correspondiente disminución de empresas y plantillas cubiertas por convenios colectivos con efectos económicos registrados ante las autoridades laborales.

Uno de los objetivos de la reforma laboral de 2012 era incrementar e incentivar el número de convenios colectivos de empresa, lo que supone un menoscabo de los sectoriales y una reducción del número de trabajadores y trabajadoras que quedan bajo la acción protectora de un convenio. Y, además, los resultados de lo negociado, sobre todo en materia preventiva, no cumplen con los objetivos que persigue la negociación colectiva en el sentido de concretar, mejorar o ampliar el contenido de la LPRL, tal y como señalamos anteriormente y como pudimos comprobar en el estudio que en 2017 llevamos a cabo.

Dicho estudio, como adelántabamos, ponía de manifiesto que la negociación colectiva no siempre es aprovechada al máximo para ampliar, adaptar o mejorar las condiciones de trabajo, sino que en algunas ocasiones los convenios no contienen ningún artículo en relación a la salud laboral, en otras se limitan a remitirnos a la normativa en prevención de riesgos laborales y en bastantes transcriben o resumen las normas vigentes.

También pudimos observar cómo los convenios colectivos muestran un especial interés por regular los complementos por incapacidad temporal y compensar económicamente la penosidad del trabajo y/o la pérdida de salud. Muestran

una clara tendencia a la negociación de cláusulas de índole "economicista" y no tanto prevencionista o protectora de la seguridad y la salud.

Detrás de esta realidad están las reformas laborales a las que hacíamos referencia. Y es que cuando se prioriza la negociación en el ámbito de la empresa contra la negociación de carácter sectorial, cuando se flexibilizan las normas de movilidad funcional, de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de descuelgue de convenio, es muy difícil negociar otro tipo de medidas que no sean remisiones a la ley o pequeñas mejoras económicas que poco o nada tienen que ver con la protección y la mejora de la salud en el trabajo. Si se potencia el despido por absentismo y se habilitan fórmulas para establecer unilateralmente una jornada irregular, es muy difícil negociar otro tipo de medidas que no tengan que ver con paliar determinadas situaciones de necesidad que sufre la clase trabajadora.

Ahora bien, conviene reflexionar sobre si en épocas de recesión económica, frente a reformas laborales que suponen el debilitamiento de nuestra capacidad de negociación y el empeoramiento de nuestras condiciones de trabajo y de vida, no sería interesante centrar la negociación en otro tipo de cuestiones que, sin ser medidas económicamente rentables para las personas, supongan una mayor protección de su seguridad y su salud en el trabajo.

No obstante, también pudimos verificar con este estudio y podemos constatar en nuestro trabajo diario que esta realidad convive con otra y es que la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras tiene cada vez más presencia en la negociación colectiva. Se demuestra en que hay un mayor interés colectivo por la prevención de riesgos laborales y una mayor conciencia sobre la importancia de tener unas condiciones de trabajo que no supongan la pérdida de nuestra salud.

Existe, pues, la opinión generalizada que la negociación colectiva supone un avance en el desarrollo de la protección de la salud laboral de las personas trabajadoras. Y, aunque como ya hemos señalado, la realidad de la negociación colectiva española en la mayoría de las ocasiones no cumple con los objetivos que se plantea, es importante poner conciencia en las razones concretas que justifican la necesidad de negociar de manera eficaz cláusulas en salud laboral.

Reflexionando: Por qué es importante la Negociación Colectiva en Salud Laboral

02

Por citar algunas de las razones que ponen de relieve la importancia, la necesidad y el valor de negociar cláusulas relativas a la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos y acuerdos de empresa, podemos incluir las siguientes:

- **La adaptación a las necesidades y exigencias concretas** de seguridad de empresas, centros y puestos de trabajo.
- **La materialización de la participación de los trabajadores /as** en los temas de salud laboral, excluyendo mecanismos de delegación.
- La expresión de la importancia y la trascendencia de estos temas como una **forma de crear la cultura preventiva.**
- **La contribución a la presencia colectiva en aspectos productivos, de decisiones de tipo organizativo o técnico,** compartiendo facultades con el empresario o influyendo en ellas.
- La mejora de los instrumentos de control, formación e información, etc.
- Cuestiones como la subida de salario, la redistribución de la jornada laboral, los permisos retribuidos, las oportunidades de ascenso, la conciliación familiar, el plan de igualdad, son campos del convenio colectivo que están estrechamente relacionados con los riesgos psicosociales y que influyen en la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
- Las escasas compensaciones, doble presencia, falta de desarrollo en los puestos, son riesgos psicosociales que pueden eliminarse me-

diante una buena negociación, lo que contribuirá a que los y las trabajadoras posean un trabajo mucho más saludable.

- **La actual realidad laboral, caracterizada por un proceso de cambio constante, que demanda que la legislación actual** se adapte continuamente para proveer una protección eficaz. Y en este sentido, la negociación colectiva debe tener una mayor presencia, como verdadera conocedora de la problemática del mercado de trabajo, para garantizar los derechos de la clase trabajadora y unos niveles de seguridad y salud en el trabajo adecuados.

Así que resulta imprescindible que los agentes sociales tomemos conciencia de la necesidad de trabajar intensamente para incentivar e intentar relanzar el papel de la negociación colectiva en la salud laboral.

"Nos sobran los motivos. No nos falta interés"

Convencidos/as de su importancia, ¿qué necesitamos?

03

Teniendo claro lo que hemos estado negociando en materia de seguridad y salud, contextualizando la problemática en el marco de unas reformas laborales que han debilitado nuestra capacidad de acción, pero absolutamente convencidos y convencidas de la necesidad de avanzar en la línea de intensificar nuestra labor negociadora en pro de unos mejores resultados en la negociación de cláusulas que contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las personas, sólo nos quedaría preguntarnos qué necesitamos para conseguir este objetivo.

Conscientes de que los que mejor conocen las necesidades que en prevención de riesgos laborales tienen las personas trabajadoras son los y las responsables de Salud Laboral de federaciones y comarcas de nuestro sindicato y teniendo presente la importancia de establecer vínculos, o fortalecer los existentes, entre éstos/as y los y las compañeras que se sientan a negociar un convenio colectivo o de empresa, mantuvimos diferentes reuniones con responsables de Salud Laboral y Acción Sindical de CCOO de Madrid. Con estas reuniones creamos un grupo de trabajo que tenía por objeto recoger toda su experiencia, determinar conjuntamente el papel que debe ocupar la salud laboral en la negociación colectiva y dar respuesta a esta pregunta: ¿cómo podemos avanzar en la negociación de cláusulas eficaces en relación a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras?, y de esta manera poder determinar cuáles son sus necesidades respecto a la inclusión de la salud laboral en la negociación colectiva.

Como resultado de estas reuniones pudimos constatar el gran valor que se da a la salud laboral y a la negociación colectiva como herramienta vital para su desarrollo. Sin embargo, en estas mismas reuniones también pudimos conocer, a través de las manifestaciones de sus participantes, lo complicado que resulta

poder llegar a incluir alguna de estas cláusulas en el texto final del convenio: son muchas las ocasiones en las que las propuestas en prevención de riesgos laborales quedan relegadas al último lugar e incluso, en otros casos, no han llegado a ser tratadas en la negociación del convenio. Así, llegamos a la conclusión **de algunas necesidades que como organización y como agentes activos en la negociación tenemos:**

- **Es necesario que desde la organización, nuestro sindicato, se impulse esta materia,** dando un mayor apoyo a los delegados y delegadas de prevención, por ejemplo, a través de la formación. De la misma manera, los y las representantes de los trabajadores/as en una mesa de negociación han de tener información y formación específica en materia de salud laboral.

- **Sigue siendo acuciante insistir en la necesidad de primar la prevención sobre la compensación económica y para ello se ha de seguir trabajando en la concienciación colectiva.** Los trabajadores y trabajadoras han de tener claro que es importante que los convenios colectivos que les asisten no han de contener únicamente cláusulas relativas a materias tales como: jornada, permisos y salario, sino que han de establecer también mejoras en materia preventiva.

- **Es fundamental que los y las negociadoras conozcan los acuerdos a los que se llega en otras plataformas de negociación en prevención de riesgos laborales** (Comités de Seguridad y Salud y reuniones periódicas, fundamentalmente) para valorar la posibilidad de trasladar dichos acuerdos a la negociación colectiva.

- **Resulta imprescindible conocer las necesidades de cada sector o empresa para llevar a la mesa de negociación propuestas que les sean útiles** a las personas que están bajo la acción protectora de ese convenio. Para ello, son de vital importancia las asambleas con los trabajadores y trabajadoras para conocer cuáles son los problemas a los que se enfrenta día a día la población trabajadora y las posibles soluciones a través de la negociación.

- **Es importante que la negociación colectiva se haga eco de la aparición en el mercado de trabajo de las nuevas formas organizativas** que, producto de los cambios tecnológicos o nuevas tendencias organizativas, están apareciendo. Con el objetivo de concretar y en muchos

casos, incluso, regular formas de trabajo hasta ahora poco comunes y que transcienden el trabajo asalariado por cuenta ajena tradicional.

- También **se ha de atender en los convenios a la "gestión de la edad" en el trabajo de manera más intensa.** El envejecimiento de la población trabajadora requiere un tratamiento colectivo adecuado, encaminado a proteger la seguridad y la salud de la clase trabajadora. Las políticas de empleo en nuestro país se centran, fundamentalmente, en la necesidad de mantener más tiempo en el mercado de trabajo a los trabajadores y a las trabajadoras, aumentando la edad de jubilación y vinculándola a los aumentos de la esperanza de vida. La negociación colectiva debe ser, por tanto, un instrumento clave para tratar la prevención y promoción de la salud en el trabajo.

- **Se ha de considerar la salud laboral como un tema trasversal.** Jornadas, vacaciones, salario, días de libre disposición, etc. son temas que afectan tanto a las trabajadoras y trabajadores como los relativos a su seguridad y su salud. No obstante, de forma habitual estos últimos se encuentran demasiado separados del resto de temas del convenio, lo que hace que se perciba como una cuestión aparte. Por ejemplo, en la negociación se coloca en primer lugar la jornada laboral pero no se habla de la distribución de la misma, que afecta de manera significativa a la salud de las personas.

Bien, estas son algunas de las necesidades que tenemos que cubrir. No obstante, en nuestro objetivo de avanzar y mejorar el papel de la negociación colectiva en prevención de riesgos laborales no podíamos quedarnos en poner conciencia y sobre el papel un "listado" de necesidades que tenemos como organización. Era **necesario establecer una "hoja de ruta".** Los propios negociadores y negociadoras en algún momento de la reunión plantearon: **"sería muy útil tener un listado de medidas que supiéramos que sirven para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras para poder llevarlo a la mesa de negociación".**

Es así como surgió la idea de diseñar **un decálogo** de propuestas; **diez cláusulas de salud laboral** consideradas mínimos e imprescindibles en cualquier mesa de negociación colectiva. Definidas, elegidas y consensuadas por un grupo de expertos/as. **Para la búsqueda del consenso necesario para elaborar y crear nuestro decálogo, decidimos utilizar el método Delphi.**

¿Por qué decidimos utilizar esta metodología?

Delphi es una metodología estructurada para recolectar sistemáticamente juicios de expertos sobre un problema, procesar la información y a través de recursos estadísticos, construir un acuerdo general de grupo. Permite la transformación durante la investigación de las apreciaciones individuales de los expertos en un juicio colectivo superior.

El término de experto es ambiguo, por ello definimos como tal a aquel cuya formación y experiencia previa le ha permitido alcanzar un dominio sobre un asunto que excede el nivel promedio de sus iguales, y que está en disposición de exponer sus opiniones sobre dicho asunto para que sean utilizadas como juicios conclusivos. Se le considera apto para emitir criterios certeros, por quien se los solicita.

Los **principios básicos** que rigen la realización de un estudio Delphi son:

- **Es un proceso iterativo:** consistente en la realización de rondas sucesivas de consultas para que los participantes revisen sus opiniones.
- **Requiere retroalimentación:** los expertos reciben las valoraciones de todos los participantes antes de cada ronda, para contrastar sus criterios con los del resto del grupo y ofrecer nuevamente su juicio.
- Requiere del **anonimato** para las respuestas individuales.
- Tiene como propósito la **construcción de un consenso:** este es un acuerdo general de grupo a partir del procesamiento estadístico de las diferencias y coincidencias entre las apreciaciones individuales y sus modificaciones a través de las rondas.

Entre sus **ventajas** se encuentran:

- Reúne y sintetiza el **conocimiento de un grupo** de participantes.
- Pueden participar por la vía del **correo electrónico** con la consecuente disminución en los costes.
- Puede ser incluido un **mayor número de individuos** de situaciones diversas y áreas de especialización.
- Favorece la **libertad de opiniones.**

- **Reduce la influencia del líder** en la interacción del grupo y evita el dominio en el acuerdo general de lo que considere la minoría o aquellos que supuestamente tienen mayor autoridad.
- La confidencialidad de las respuestas permite a los expertos **disentir** a la luz de un nuevo análisis, incluso de opiniones sostenidas públicamente durante años, sin tener que enfrentarlo ante sus colegas.

Fases de aplicación

La realización del Delphi conlleva tareas progresivas constituidas por una secuencia de acciones a lo largo de fases o etapas, todas de gran trascendencia, ya que aseguran la solidez metodológica y la calidad de los resultados. Éstas son:

Fases del método Delphi

Fase de preparación	• Selección de expertos • Preparación del cuestionario • Decisión de la vía de consulta
Fase de consulta	• Realización de las rondas de consulta • Análisis estadístico
Fase de consenso	• Construcción del consenso • Informe de resultado

1. Fase preparatoria

- **Selección de expertos/as** a este grupo de expertos y expertas se le denomina comúnmente panel. Su composición exacta es crucial; ya que puede afectar los resultados obtenidos. Para conformarlo es importante decidir y fundamentar el número de participantes que se requiere consultar y los criterios para ser incluidos o excluidos del panel.

  Son criterios habitualmente evaluados: profesión, cargo, años de experiencia, formación académica, pertenencia a determinado grupo, tipo de capacitación específica, etc.

  En relación con el número óptimo a partir de un mínimo de siete expertos el error disminuye notablemente por cada experto añadido, pero no es aconsejable recurrir a más de 30 expertos, pues el aumento en la previsión es muy pequeño y el incremento en costo de investigación no compensa la mejora.

  En nuestro caso, el panel de expertos y expertas se configuró con **29 participantes**, hombres y mujeres, con amplia experiencia en negociación colectiva y/o salud laboral. Para su elección tuvimos en cuenta no sólo su experiencia sino otros aspectos tales como su pertenencia a sectores de actividad diferentes o su ámbito de negociación (sectorial o de empresa).

- **Preparación del cuestionario:** es el documento que va a ser sometido a la consideración de los expertos/as, sus características van a depender del objetivo de la investigación.

  Desde la Secretaría de Salud Laboral hemos elaborado, con la colaboración del grupo de trabajo, un cuestionario compuesto por 40 planteamientos, recogidos entre más de 100 cláusulas propuestas por el grupo, priorizando aquellas que, entendemos, mejoran en su contenido las distintas normativas de prevención de riesgos laborales.

  Para su valoración hemos optado por una respuesta según escala de Likert, en la que se pide a los y las expertas que valoren en una escala del 1 al 5 cada ítem, siendo el 5 la respuesta de mayor relevancia.

- **Decisión de la vía de consulta.**

  Por último, para dar fin a esta primera fase de preparación decidimos que la vía de consulta al panel de expertos y expertas fuera el correo electrónico. Para facilitar la cumplimentación del cuestionario y su posterior análisis, utilizamos un formulario de Google, que fue el que enviamos a cada participante mediante correo electrónico.

2. Fase de consulta

- **Realización de las rondas de consulta.**

  Según la literatura sobre esta metodología, se pueden realizar todas las que sean necesarias hasta llegar al consenso. Sin embargo, lo más común y recomendable es efectuar 2 ó 3 rondas. Así lo manifiestan numerosos estudios:

  El número de rondas es otro asunto crucial, no debe precipitarse el final realizando pocas o pretender un acuerdo perfecto a través de muchas, lo que puede agotar al panel y provocar el abandono de participantes. Decidir a priori la cantidad de rondas que se van a realizar consideramos que compromete la calidad del estudio, ello es una decisión metodológica que debe ser tomada en el proceso.

  En la búsqueda de ese consenso hemos realizado dos rondas. En una primera, además de enviar el cuestionario, se ha incluido un texto de presentación que incluye los objetivos del método y las condiciones prácticas de la propia encuesta (plazo, garantía de anonimato y otras); en la segunda ronda, cada experto recibe de nuevo el cuestionario, acompañado de sus respuestas y de los resultados del análisis estadístico de las respuestas grupales en la primera ronda (media); a partir de aquí, solicitamos que reevalúe sus valoraciones teniendo en cuenta las opiniones del resto y que puede mantener o cambiar su respuesta según lo considere.

- **Análisis estadístico sucesivo:** al final de cada ronda, analizamos los datos calculando su media, como medida de tendencia central, y su desviación típica estándar, como medida de dispersión.

3. Fase de consenso

- **Construcción del consenso,** teniendo en cuenta que nuestro objetivo final ha sido encontrar el acuerdo general grupal, decidimos que nuestro nivel de acuerdo sería del 90%, eligiendo aquellas cláusulas con un peso porcentual del 90% o superior.

- **Informe de resultados.**

Decálogo
Puntos mínimos
a incluir en toda negociación

04

Una vez recabada toda la información que nos facilita el panel de expertos y expertas y tras el análisis estadístico y global de los datos aportados, construimos nuestro decálogo con las diez cláusulas, que, entre las cuarenta propuestas, han obtenido un mayor consenso. Las treinta restantes serán presentadas en el anexo I.

Todas las personas que han participado coinciden en señalar la importancia de la formación en prevención de riesgos laborales y la necesidad de que en el texto de los convenios queden regulados algunos aspectos tales como su modalidad, contenidos, duración o participación de los y las representantes.

También existe un amplio consenso en aquellas cláusulas relacionadas con la prevención del riesgo y/o gestión del daño. Así aspectos relativos a la realización de protocolos, que vayan vas más allá de lo especificado en la norma, ocupan una gran parte de este decálogo.

Las tres últimas propuestas tienen que ver con la participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes, en lo relativo a la codecisión en la afiliación a una nueva mutua, la ampliación del crédito horario de los delegados y delegadas de prevención y la posibilidad de elección de la metodología de evaluación de los riesgos psicosociales.

Decálogo para la Negociación Colectiva en Salud Laboral

La formación en materia de seguridad y salud de los trabajadores/as debe ser presencial, teórica y práctica, acorde tanto en los contenidos como en el tiempo de formación y debe acordarse con la representación de los y las trabajadoras.	**Formación**
Establecer protocolos de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo para trabajadores/as especialmente sensibles, con la participación de la representación de los trabajadores/as.	**Riesgos/daños**
Elaboración de un protocolo de actuación en caso de accidente laboral, contando con la participación de los representantes de los/as trabajadores/as.	
Elaborar protocolos de acoso laboral y violencia física o verbal con la participación de la representación de los y las trabajadoras.	
Elaborar protocolos de acoso sexual con la participación de los representantes de los/as trabajadores/as.	
Establecimiento de los puestos de trabajo exentos de riesgo para las trabajadoras embarazadas y/o durante la lactancia.	
Cuando los niveles de exposición a los agentes físicos, químicos o biológicos peligrosos superen los determinados en los requerimientos legales aplicables se deberá actuar inmediatamente para reducirlos hasta aquellos denominados como aceptables.	
Codecisión y negociación con la representación legal de los/as trabajadores/as en la afiliación o cambio de mutua.	**Participación**
Ampliación del crédito horario de los delegados/as de prevención con el objetivo de poder desarrollar sus funciones de una forma eficaz.	
Evaluar los riesgos psicosociales y acordar medidas preventivas mediante métodos fiables y oficiales (ISTAS21 o FPSICO) que permitan la plena participación de los/as trabajadores/as, formando grupo de trabajo, permitiendo la participación de los delegados de prevención.	

Propuesta de trabajo previa a la negociación

05

Cómo preparar nuestra plataforma con propuestas de Salud Laboral

Ya tenemos un decálogo, un listado de propuestas para llevar a la mesa de negociación. Ahora bien, somos conscientes de que cada negociación es distinta. El sector de actividad, el ámbito del convenio, el momento concreto de la negociación, los representantes de la patronal con los que negociaremos... son siempre diferentes. Así que el decálogo no garantiza el éxito de la negociación. Es sólo una propuesta que se habrá de adaptar en cada caso concreto, sin olvidar el trabajo previo a la negociación.

Sin ánimo de "dar consejos" sobre la fase preparatoria de la negociación, a continuación exponemos **algunas propuestas que se pueden tener en cuenta antes de sentarnos a negociar**.

Contar con los y las protagonistas

Debemos tener presente que las propuestas de la plataforma deben recoger los problemas reales y propios que afectan a los trabajadores y trabajadoras de cada sector o empresa. Para ello **sería conveniente realizar asambleas de los delegados de prevención o representantes sindicales con las trabajadoras y trabajadores,** con el objeto de visualizar cercanamente y en primera persona cuáles son los problemas a los que se enfrentan día a día y cuáles son sus carencias y preocupaciones, para ser tratados en los Comités de Seguridad y Salud y poder adoptar la planificación de medidas preventivas correspondientes. Y utilizar, posteriormente, estas medidas como cláusulas negociables en la mesa de negociación de un convenio.

Aprovechar sinergias

Por otra parte, **estas asambleas nos pueden servir como cauce para generar cultura preventiva y hacer ver a los y las trabajadoras que los problemas que les afectan están relacionados con su salud y que existen medios para prevenirlos y erradicarlos o minimizarlos.** Por ejemplo, el reparto de turnos o tareas puede provocar tensiones entre los compañeros; la flexibilidad que ofrezca nuestro trabajo, o la forma que se tenga en nuestro contexto laboral para realizar los horarios y turnos de trabajo, cómo se contemple la formación que recibimos, fuera o dentro de nuestra jornada laboral, la vigilancia de la salud…., constituirán un medio que nos permita o no conciliar la vida familiar y laboral, lo que, a su vez, puede suponer un problema psicosocial grave, etc.

Reformular/construir

En esta guía podemos encontrar ejemplos de cláusulas que podemos plasmar en la negociación, adaptándolas a cada realidad concreta, si así fuera necesario. **Si no fuera posible adaptarlas, podemos formular nosotros mismos las cláusulas,** siempre de forma clara y sencilla, pudiendo acudir en todo momento para recibir asesoramiento a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, o a las diferentes secretarías de salud laboral de Federaciones o Comarcas y comprobar de esta manera que la redacción, y la forma de plantearlas, es la adecuada para conseguir aquello que perseguimos y nos hemos propuesto incluir en el convenio.

Trabajamos en equipo, vosotros/as aportáis las ideas y los técnicos/as de prevención del sindicato os orientarán y apoyarán

Reflexionar

Para componer nuestra plataforma comenzaremos por realizar las siguientes reflexiones. Qué solicitan los y las compañeras, cuáles son sus condiciones de trabajo, cuáles son los problemas de salud laboral en nuestro ámbito y qué obligaciones nos gustaría que tuviera la empresa en determinados momentos. Haciendo un ejercicio de memoria, pensaremos en los obstáculos que nos han surgido durante nuestras experiencias en la acción sindical.

Aprovechando nuestra proximidad a la realidad de la empresa o del sector, junto con nuestras vivencias pasadas, podremos enriquecer la negociación colectiva de nuestro convenio.

Las propuestas de la plataforma deben ir más allá de la normativa vigente, ampliarla y concretarla en cada sector.

Responder

Para cada propuesta que se lleve a la negociación, se debería poder contestar afirmativamente a las siguientes preguntas:

- ¿Tenemos claro qué parte añade a la normativa vigente?
- ¿Cuál es la finalidad y los objetivos que persigue?
- ¿Sabemos qué importancia tiene para las trabajadoras y trabajadores?
- ¿Conocemos la información previa sobre la materia que existe en el ámbito de negociación?
- ¿Tenemos argumentos suficientes para defenderlos?
- ¿Conocemos la acción sindical que se viene realizando en la empresa o en el sector, sobre la propuesta? (Considerando que no es posible equiparar los nuevos convenios, correspondientes a sectores de reciente implantación, con los de aquellos sectores que tienen una tradición negociadora que les ha permitido ir perfilando su convenio y adaptarlo a nuevas circunstancias y demandas más específicas).

Otros ámbitos de negociación

06

La negociación colectiva no es la única herramienta con la que contamos la clase trabajadora para regular, concretar y mejorar nuestras condiciones laborales, en general, y en prevención de riesgos en particular. Afortunadamente existen otros espacios de negociación que pueden también conseguir estos objetivos y que pueden servir de "antesala" a la negociación de un convenio. Nos referimos a los **Comités de Seguridad y Salud (CSS)**[3] que obligatoriamente se deben constituir en las empresas o centros de trabajo en los que, habiendo representación sindical, cuenten con una plantilla de 50 trabajadores/as o más. Existen también otras empresas de menor tamaño que tienen un delegado/a de prevención pero no alcanzan los 50 trabajadores/as y que deciden, sin embargo, convocar de manera voluntaria **reuniones periódicas** con los mismos objetivos, competencias y facultades que un CSS formal. Los acuerdos alcanzados en éstas pueden ser igualmente llevados a la negociación colectiva.

Recordemos que el CSS es un órgano de participación colegiado y paritario formado, de un lado, por los delegados y delegadas de prevención y, de otro, por el empresario y/o sus representantes. Está concebido para la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes, los delegados/as de prevención, de todas las actuaciones que ha de llevar a cabo la empresa en materia preventiva.

La ley obliga a que las reuniones sean periódicas, debiéndose mantener, al menos, una cada tres meses. Y en las mismas se deberán tratar cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo: análisis de los resultados de las evaluaciones de riesgo, cumplimentación de la planificación preventiva, estudio de la siniestralidad, revisión de los resultados colectivos de la vigilancia de la salud, etc...

[3] En adelante utilizaremos la abreviatura CSS para referirnos a los Comités de Seguridad y Salud.

No obstante, la ley considera a este órgano como de carácter "consultivo", lo que implica que, en muchas ocasiones, las empresas utilicen el CSS como un espacio para la discusión, para informar, para proponer... pero no para llegar a acuerdos vinculantes. Ahora bien, la acción sindical de nuestros delegados y delegadas de prevención está consiguiendo, en muchos casos, que este órgano sea una verdadera plataforma de negociación, dotándole de un carácter decisorio donde los acuerdos son vinculantes.

En algunas empresas, los delegados y delegadas de prevención han logrado concretar el carácter decisorio del CSS como una norma de funcionamiento incluida en el reglamento de funcionamiento interno que necesariamente debe regir la dinámica de trabajo del mismo. En otras ocasiones, sin embargo, no consiguen o no creen necesario incluir esta "característica" en el reglamento de funcionamiento, pero igualmente obtienen acuerdos y levantan acta de cada reunión incluyendo dichos acuerdos alcanzados, consiguiendo así que sean de obligado cumplimiento.

Hemos de tener en cuenta que como competencias del comité de seguridad y salud la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce la de promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. En la práctica, esas competencias se traducen en acuerdos concretos tales como participación en la selección de EPI's previo a su compra, participación en la elección de los métodos de evaluación, mejora en el crédito horario del delegado/a de prevención, participación en la modalidad, contenido y periodicidad de la formación en prevención de riesgos laborales, etc.

El papel que en este sentido juegan los delegados y delegadas de prevención en las empresas es fundamental, pues si logran que el CSS sea un órgano eficaz en su funcionamiento y eficiente en cuanto al carácter vinculante de los acuerdos, podremos contar con una verdadera plataforma que sirva para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

Es habitual que los delegados y delegadas de prevención se frustren cuando llegan, no sin esfuerzo, a un acuerdo en el CSS y que sin embargo la empresa incumple sistemáticamente. Ahora bien, el incumplimiento de ese acuerdo del que habremos dejado constancia en el acta de una o varias reuniones puede servir como prueba documental en caso de que decidamos acudir a la denuncia.

Esas actas evidenciarán que los y las delegadas de prevención han hecho su trabajo, no así la empresa. Es decir, que los delegados/as han participado activamente en la negociación de medidas, soluciones y acuerdos para proteger a las personas trabajadoras a las que representan pero la empresa incumple esas mismas medidas, soluciones y acuerdos con los que se comprometió en el CSS. Y, en el caso de que decidamos acudir a la Inspección de Trabajo para denunciar un determinado incumplimiento la empresa no podrá justificar que no conocía el problema, que no sabía cómo solucionarlo... Sino que quedará constancia de que ha incumplido la ley y su propio acuerdo. Y eso nos da fuerza, credibilidad y rigor frente a la Inspección de Trabajo.

Resulta interesante que exista una relación estrecha entre los delegados y delegadas de prevención y los miembros del comité de empresa, con la idea de recabar su apoyo explícito en algunas de las cuestiones que pudieran plantearse en la empresa y de tratar, quizá de forma transversal, temas de un foro en otro. Esta práctica permitirá aprovechar sinergias y utilizar eficazmente cualquier es-

pacio de negociación para conseguir un objetivo que al final siempre es el mismo: la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

Ahora bien, ¿qué tiene que ver todo esto con la negociación colectiva? En nuestra opinión puede tener mucho que ver. Si hablamos de aprovechar sinergias y espacios de negociación, **la negociación colectiva tiene en los CSS y en las reuniones de salud laboral un foro del que nutrirse para llevar a la mesa de negociación de un convenio acuerdos válidos que permitan mejorar las condiciones de trabajo de las personas.**

Dicho de otro modo, todos estos acuerdos que se alcanzan en los CSS pueden servir como cláusulas para ser llevadas a la plataforma negociadora de un convenio colectivo.

La inclusión de estos pactos en el convenio supondrá la aplicación de las mejoras, consideradas como tales por los propios delegados y delegadas de prevención, para todas las personas que estén bajo el ámbito de aplicación del mismo. Lo que significa, por poner algunos ejemplo que: fijar un crédito horario para los delegados y delegadas de prevención que mejore lo establecido en la ley; negociar un protocolo para trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles; acordar los criterios de la información en prevención de riesgos laborales, etc. pueden ser medidas de mejora aplicables no sólo a los trabajadores y trabajadoras de una empresa, sino para todos los trabajadores y trabajadoras a los que les sea de aplicación dicho convenio.

También permitirá que algunos de los acuerdos a los que se llega en el CSS de aquellas empresas, como muchas de las del sector servicios, que cada cierto tiempo optan a concursos y la plantilla es subrogada por otra empresa, se mantengan si se incluyen en el convenio colectivo.

De manera que de esas mejoras se beneficiarán muchas más personas; el impacto de las mismas será mucho mayor, más sólido y más duradero.

Si tuviéramos que poner palabras a este proceso de trasladar a la firma de un acuerdo colectivo lo acordado previamente en un CSS podríamos hablar de, maximizar recursos y esfuerzos, aprovechar sinergias, colectivizar trabajo, coordinar plataformas y espacios de negociación, poner en valor el trabajo de otros compañeros y compañeras, consolidar acuerdos y, sobre todo, mejorar condiciones de trabajo y de vida.

"Y es que, cuando nos unimos, sumamos mucho más"

Conclusión

07

Llegados a este punto no queda más que insistir en la necesidad, la importancia y también la oportunidad que nos brinda la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora.

Estamos en un momento en el que nos conviene derribar las barreras que nos atañen y nos impiden llegar a acuerdos ventajosos en salud laboral, para avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo. Un momento en el que nos interesa seguir avanzando y potenciando la negociación en salud laboral y adentrarnos en los nuevos retos a los que nos enfrentamos: nuevas formas de trabajo, nuevas tendencias organizativas.

Porque cuando se apuesta por el diálogo, la negociación y el acuerdo se apuesta por construir unas relaciones de trabajo que protegen la seguridad y la salud de las personas.

De otra manera, estaremos desaprovechando una herramienta que nos permite afrontar, frenar y regular uno de los mayores problemas de nuestro mercado de trabajo, que repercute directamente en nuestras condiciones de trabajo y de salud: la precariedad en el empleo.

La negociación colectiva nos permite impulsar la estabilidad contractual, avanzar en la igualdad de trato y oportunidades y diseñar y promover unas condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables. Merece la pena aprovechar esta oportunidad y trabajar juntos/as para reducir los niveles de desigualdad y pobreza y para ello es imprescindible que la defensa de la salud y la vida en el trabajo tenga mayor presencia en los convenios colectivos.

Anexos

08

Anexo I. Ampliación de propuestas de Salud Laboral para la Negociación Colectiva

Con el objetivo de ampliar las propuestas de salud laboral que podemos llevar a la negociación colectiva, a continuación listamos las 30 cláusulas restantes, que también fueron barajadas por el grupo de expertos participantes en el estudio, aunque concitaron menos unanimidad en su consenso.

Las propuestas se han organizado por temas de salud laboral:

1) Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva

a) Revisión del Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva con una periodicidad anual o bianual, según se acuerde entre empresa y representantes de los trabajadores.

b) En las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo se seguirán protocolos en los que se distingan métodos de evaluación y prevención en función de las características biológicas de cada sexo.

2) Comisión Técnica

a) Creación de una Comisión Técnica en prevención de riesgos laborales que permita seguir profundizando en aspectos técnicos concretos (Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos, Planificación Preventiva, etc.…).

3) Equipos de trabajo y medios de protección individual (EPI´s)

a) Establecimiento de un protocolo de EPI´s necesarios por las condiciones fijadas en la evaluación de riesgos, que incluya que la elección, revisión y control sea realizada por el CSS y recursos especializados, estando presentes los y las delegadas de prevención y dando participación a los y las trabajadoras que vayan a utilizarlos.

4) Formación de trabajadores/as

a) Planes formativos. Establecer criterios en el Comité de Seguridad y Salud sobre la periodicidad, el contenido, el número de horas de formación específica en materia de PRL dirigida a los y las trabajadoras, mandos y responsables de la empresa.

5) Plan de Emergencias y Evacuación:

a) La pertenencia a los equipos de intervención debe ser voluntaria por parte de la plantilla.

6) Vigilancia de la Salud

a) Los y las trabajadoras, previamente a la vigilancia de la salud, deben ser informados de los objetivos y el contenido de esta vigilancia. Los protocolos deben ser específicos en función de los riesgos; además, se les debe requerir consentimiento informado.

b) En caso de plantearse la obligatoriedad de la vigilancia de la salud, la empresa lo debe justificar de forma explícita, estableciendo qué pruebas médicas concretas se consideran obligatorias, qué puestos de trabajo y/o trabajadores/as están afectados, y en caso de riesgo para terceros, justificar cuáles son las alteraciones de la salud que pueden ocasionar el riesgo.

7) Coordinación de actividades empresariales

a) Concretar procedimientos para que los trabajadores de contratas y subcontratas tengan la información de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

b) Establecer reuniones iniciales y periódicas para potenciar la coordinación entre empresas (principal y subcontratistas o de trabajo temporal).

c) Los representantes sindicales de las empresas subcontratistas participarán, con voz, pero sin voto, en las reuniones del CSS. Éstas se convocarán, con carácter extraordinario, cuando lo solicite cualquiera de las representaciones.

8) Igualdad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Perspectiva de Género

a) Desarrollar los planes de igualdad en todas las empresas, independientemente de su tamaño.

b) Concretar la contratación de personal para cubrir ausencias de empleados/as en situación de reducción de jornada o excedencia por cuidado

y demás situaciones que respondan al ejercicio de cualquier derecho con motivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal.

c) Establecer criterios técnicos objetivos, negociados con la representación sindical de los trabajadores, no discriminatorios, que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

d) Establecer una flexibilidad horaria, que permita a los empleados organizar parte de su horario laboral en función de sus necesidades.

9) Delegados/as de Prevención (DP)

a) Periodicidad y contenidos de la información que la empresa debe facilitar a los/as Delegados de Prevención, sin solicitud previa.

b) Los delegados/as de prevención podrán ser elegidos por y entre la plantilla de la empresa. Los candidatos/as serán propuestos por la representación legal de los trabajadores/as.

c) Establecimiento de delegados/as territoriales o sectoriales de prevención para las pequeñas empresas. Deben poder actuar en aquellas empresas y sectores donde no hay representación.

10) Comité de Seguridad y Salud (CSS)

a) Establecimiento del carácter vinculante de los acuerdos tomados por el CSS. Dichos acuerdos deberán tener consideración de acuerdos de convenio colectivo, a fin de dar rango de norma a las prácticas pactadas.

b) Incorporar la posibilidad de construir grupos de trabajo para abordar y trabajar problemas específicos en salud laboral. Considerando este tiempo como trabajo efectivo.

c) Los técnicos del Servicio de Prevención no podrán ser nombrados por la empresa para formar parte del CSS, debido a la necesidad de imparcialidad que requiere el desarrollo de las funciones. Sí podrán acudir como asesores.

11) Servicio de Prevención

a) Participación de los trabajadores a través de sus representantes, en la elección de los Servicios de Prevención Ajeno.

12) Tratamiento de toxicomanías y drogodependencias y Adicciones en el trabajo

a) Establecer protocolos para la prevención, protección y rehabilitación del trabajador/a con problemas de esta índole, dando participación a los/as representantes de los/as trabajadores/as, respetando el derecho a la privacidad e intimidad de la persona.

b) El personal que se acoja a un programa de tratamiento de rehabilitación no podrá ser objeto de sanción o despido y se garantizará la reserva del puesto de trabajo.

13) Riesgos específicos

a) Para evitar las lesiones músculo-esqueléticas se adoptarán las medidas técnicas y organizativas necesarias. En el caso de que la manipulación no se pueda evitar, se utilizarán ayudas mecánicas, se reducirán las cargas o se rediseñarán los puestos.

b) Cada sector/empresa negociará medidas preventivas concretas, teniendo en cuenta los riesgos presentes en el lugar de trabajo y que no sean evitables en el origen (por ejemplo, trabajadores que realizan tareas a la intemperie y soportando temperaturas extremas, y trabajadores que realizan movilizaciones de pacientes).

c) Evaluación de riesgos ergonómicos contando con la participación de los representantes de los/as trabajadores/as. Los métodos utilizados deberán ser siempre métodos validados y homologados científicamente, eligiendo el que mejor se ajuste a las características de los riesgos que se van a evaluar.

14) IT común o profesional

a) Realizar periódicamente (valorar periodicidad) un estudio sobre las situaciones de incapacidad temporal, a los efectos de poder valorar si existe relación con las condiciones de trabajo. Los datos se desglosarán por sexos y edad en aras de analizar posibles medidas preventivas por razón de sexo.

b) Establecer un protocolo de adaptación después de un proceso de incapacidad temporal.

c) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, durante el tiempo que dure la incapacidad, el trabajador percibirá un completo bruto que garantice, unido a la prestación que por dicho motivo reciba de la Seguridad Social, el 100% de los conceptos establecidos.

El listado de propuestas podría ser ilimitado, pero si algo tenemos claro acerca del contenido de esta plataforma referente a salud laboral es que las propuestas deben mejorar y ampliar la Ley 31/1995, los diferentes reales decretos y normativa vigente referente a prevención.

El reto está no sólo en extender dichas propuestas, sino también en mejorarlas cada vez más con vuestra ayuda y obtener todo el apoyo que podamos para la acción sindical en salud laboral. Os animamos a que lo completéis con vuestras propias experiencias para mejorarlo y mantenerlo actualizado.

Anexo II. Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y Salud Laboral

El III AENC, en línea con el compromiso compartido por las confederaciones firmantes de contribuir desde la negociación colectiva a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España, incluyó una serie de indicaciones para su regulación en los convenios colectivos, especialmente en los de ámbito sectorial, en relación a integración de la prevención, vigilancia de la salud, información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre riesgos laborales, especialmente de los delegados y delegadas de prevención, crédito horario para el desarrollo de sus funciones, procedimientos de información y consulta en la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgo, y en materia de estrés laboral y violencia en el trabajo.

Señalamos como objetivos sindicales en seguridad y salud los siguientes:

- Fortalecer el compromiso de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Establecer en los convenios sectoriales los criterios formativos básicos y el número de horas de formación específica recomendables para las actividades de riesgo en cada sector, así como la regulación de las funciones, crédito horario y capacidad de actuación para delegados y delegadas sectoriales de prevención.
- Ampliar el número de horas de formación preventiva en función de la peligrosidad de la actividad.
- Fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las características de cada sector.
- Garantizar que la elección del servicio de prevención y de la entidad colaboradora que presta la asistencia sanitaria pase por la participación y la elección consensuada en el seno de la empresa.

Puedes encontrar más información sobre el III AENC en este link:

www.ccoo.es/fda8e3246cff89ea1562e74e6e737be9000001.pdf

Equipo de asesoramiento
en Salud Laboral de CCOO de Madrid

C/Pedro Unanue, 14
Tel: 91 536 52 12 Ext. 5212
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales
de la Comunidad de Madrid (2017 - 2020)

www.ccoomadrid.es

Comunidad
de Madrid