

6

Estado de la negociación colectiva en seguridad y salud laboral



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



Índice

1. **INTRODUCCIÓN 3**
2. **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 4**
3. **IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL 2012, EN LA SEGURIDAD Y SALUD 10**
4. **DIÁLOGO TRIPARTITO. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2015-2020 11**
5. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NUESTRO PAÍS. ANÁLISIS Y PROPUESTAS 12**
6. **LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO -NUEVOS RIESGOS EN EL TRABAJO- Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 19**
7. **CLÁUSULAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 20**
8. **BIBLIOGRAFÍA 23**

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-13788-2019

Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje: *el autor de esta monografía, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres también en el lenguaje, rechaza su uso sexista. Por tanto, se ha procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se usa la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones excesivas de uno u otro género, sin posibilidad de ver en ello ninguna intención de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.*

1. INTRODUCCIÓN

Este año se cumplirán 24 años desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que traspuso a nuestro ordenamiento jurídico, la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. De esta Ley, se derivaron diversos reglamentos que regularon determinados aspectos. Aun así, otros muchos quedaron como establece la propia Exposición de Motivos de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, remitidos a la negociación colectiva.

El art. 1, se establece el marco normativo que afecta a la prevención de riesgos laborales, dejando claro que este marco se conforma con la propia Ley así como “*sus disposiciones de desarrollo, y cuantas otras disposiciones legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral*”. Por tanto, convierte a los convenios colectivos que reglamentan estas materias en fuente de regulación de esta.

Por ende, y tal y como se establece en el art. 2 la LPRL, será esta Ley la que actúe como derecho mínimo indisponible, pudiendo ser ampliada y complementada a través de la negociación colectiva, que la complementará con los convenios colectivos.

La negociación colectiva (NC) y el diálogo social han demostrado ser herramientas útiles para abordar reformas, cambios y adaptaciones en todas las materias que afectan al ámbito laboral, especialmente ante los desafíos que hoy en día, presentan los cambios en el mundo del trabajo y las consecuencias que se derivan. Son, por tanto, los instrumentos necesarios que permiten una continua adaptación a los cambios, siendo el espacio donde se ejerce la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito más adecuado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo, mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, etc.

Conviene recordar que la regulación de la NC se encuentra en el Título III del Estatuto de los trabajadores, (arts. 82 al 92). Es una norma de obligado cumplimiento. Su función es mejorar y concretar, mediante acuerdo entre las partes, empresarial y la sindical o la representación de los trabajadores, mediante acuerdo o pacto, muchos de los derechos y deberes previstos en la ley.

La negociación colectiva, resulta ser el medio más eficaz para el desarrollo de la cultura preventiva en la empresa, su fórmula, de acuerdo, permite la aceptación de los contenidos por ambas partes, permitiendo su implantación, cumplimiento y desarrollo. Es el mejor instrumento de sensibilización, de conocimiento de las obligaciones y derechos en materia preventiva.

De esta manera, se incorpora en los convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito, los principios inspiradores de la política preventiva, con carácter declarativo/ programático, y reitera la preocupación y compromiso de los sujetos firmantes con la materia.

Actualmente, son cada vez más los convenios, de sector y de empresa, incorporan capítulos y, artículos sobre prevención de riesgos en el trabajo; pero solo incluyen declaraciones de principios, remitiendo a la LPRL y a la normativa vigente, sin incluir y/o especificar medidas concretas para ese sector o para la actividad que desarrolla la empresa, que tenga el alcance del deber de protección empresarial.

Es importante la negociación en el ámbito sectorial, debido a que España es un país de pequeñas y medianas empresas. Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de enero 2018, hay en España 3.335.403 empresas, de las cuales 3.330.971 (99,88%) son PYME (entre 0 y 249 asalariados). Las microempresas sin

asalariados representan el 55,3%; las microempresas (1-9 asalariados) son el 40,1%, las pequeñas empresas (10-49 asalariados) son el 3,8%, medianas (50-249) son el 0,6% y grandes (250 y más) son el 0,1%. La PYME, durante 2018, ha dado ocupación al 65,9% del total de trabajadores, cifra similar a la media europea, pero el porcentaje aportado por la microempresas es 2,5 puntos superior en España¹¹. Este es un hecho y dato importante a la hora de entender y concretar la negociación colectiva en relación a la prevención de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Con esta breve introducción pretendemos poner en valor esta herramienta y promover su uso para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

A continuación, pasaremos a exponer lo recogido sobre seguridad y salud laboral en la negociación colectiva española a lo largo de los últimos años, a través de los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva y las Estrategias Españolas para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El objetivo de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (ANCs), ha sido y es, la orientación de la negociación de los convenios colectivos, durante su vigencia, estableciendo criterios y orientaciones para abordar en los procesos de negociación colectiva, **teniendo jurídicamente carácter obligatorio**.

Los ANCs, han dedicado apartados específicos a la seguridad y salud laboral, con el propósito de profundizar en el compromiso de los agentes sociales, de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral. Incluyendo medidas de seguridad y salud laboral en el trabajo, pautas y criterios de actuación en las mesas de negociación de los convenios, fórmulas de distribución competencial y coordinación de los diferentes ámbitos de negociación; diferenciando contenidos preventivos y regulaciones, potenciando el convenio colectivo como fuente de la normativa preventiva.

Desde el **Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva del año 1997** se vienen regulando aspectos en esta materia.

Concretamente, en este acuerdo se ordenan los ámbitos de negociación, para contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, estableciendo una articulación entre los distintos ámbitos de negociación, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al Convenio colectivo sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos.

En el **Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva del año 2002**

El objetivo de este Acuerdo fue facilitar su aplicación concreta, especialmente, en las pequeñas y medianas empresas.

“Se abordaron aspectos como el deber empresarial de garantizar la vigilancia en función de los riesgos, o el crédito horario de los Delegados y Delegadas de Prevención que podrían ser tratados en los ámbitos territoriales y sectoriales más amplios. Respecto a las evaluaciones de riesgos, pieza clave de la actuación preventiva, en los convenios sectoriales podrían abordarse cuestiones como los procedimientos de consulta para llevarlos a cabo, así como los supuestos objetivos de reelaboración y actualización de la evaluación de

¹¹ Retrato de la PYME. DIRCE, 1 enero 2018. Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana empresa. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

riesgos en función de circunstancias como la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etc.”

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003

En el Capítulo VIII, se recogieron los criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo. Concretamente, en cuanto a la vigilancia de la salud y la formación. Por otro lado, se instaba a incluir en los Convenios Colectivos *“cuestiones sobre los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva. Dicho proceso, clave en la actuación preventiva, es continuo, incluyendo llegado el caso, su revisión y actualización en función de diversas circunstancias (la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo o maternidad de la mujer trabajadora, la reproducción, etc.).”*

El **Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2005**, también recogía un capítulo sobre seguridad y salud en el trabajo, al igual que años anteriores, pero incluía criterios sobre la Integración de la Prevención y sobre el Estrés Laboral, dos temas que hasta entonces no se habían tratado. Conviene mencionar la inclusión;

Estrés laboral

“El estrés laboral constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/ Eurocuadros) de un Acuerdo Marco sobre esta materia.

Consideramos el Acuerdo Europeo un instrumento especialmente útil, ya que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral.

CCOO, UGT, CEPYME y CEOE, en aplicación del Acuerdo Europeo, transmitimos a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales su contenido, adaptándolo de esta manera a la realidad española, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.”

Así mismo, en el **Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2007** se reitera el compromiso de los agentes sociales de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España.

En el contexto de la negociación colectiva, se insiste en algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

- **“Integración de la prevención**, la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos laborales documentado.
- **Vigilancia de la salud**, necesidad de sustituir los reconocimientos médicos generales por reconocimientos más específicos, que impliquen la adopción de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten nuevas enfermedades profesionales.
- **En materia de formación**, la formación sobre los riesgos presentes en el puesto de trabajo se demuestra como una herramienta más adecuada para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferiores recomendable incluir el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto o función, agrupando los criterios formativos y el número de horas. En la negociación colectiva, de cualquier ámbito, pero preferentemente

sectorial, se puede concretar el número de horas de formación de los Delegados de PRL en función de la peligrosidad de la actividad.

- **Otras materias.** *Regulación del crédito horario para los Delegados de prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones paritarias, cuyo fin es el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos, se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial. En cuanto a la designación de los delegados de prevención, en los ámbitos sectoriales, podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos a los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponden a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.*
- *La integración de la prevención en la empresa a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales documentado y la planificación de la actividad preventiva, en supuestos de coordinación de actividades empresariales, del establecimiento de procedimientos de información y consulta tanto sobre los riesgos derivados de las concurrencias cuanto sobre los medios de coordinación a disponer en tales casos.*
- *Se recomienda establecer un procedimiento de análisis de la incidencia y efectos de la dependencia del alcohol u otras sustancias sobre la salud y seguridad en el trabajo tanto individual como colectivo, y la adopción de medidas preventivas y de apoyo.*
- *Podrán incluirse disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, en consonancia con el artº 24 de la LPRL.*
- *Estrés en el lugar de trabajo.”*

El Acta de prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007.

Destacar que recogía en el Anexo III la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007-2012 y negociación colectiva.

ANEXO III.- “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, y Negociación Colectiva”

“La Estrategia constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo, abarcando los próximos cinco años.

A partir de un diagnóstico de situación, identifica una serie de objetivos y señala unas líneas de actuación, dotando de coherencia y racionalidad a las actuaciones a desarrollar por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales.

Se fijan, asimismo, unos objetivos operativos que contemplan las distintas áreas que tienen incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores: Política educativa, organización de la prevención en la empresa, vigilancia y cumplimiento de la normativa, política I+D+I, implicación de empresarios y trabajadores en la prevención, coordinación de las políticas públicas, reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales, etc.,...

*Especial relación con la negociación colectiva tiene el **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.***

Criterios y orientaciones para la negociación colectiva 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 desarrollaran 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 aplicaran 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 aceptado por aquellas. La realización de las mismas se efectuara de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del órgano paritario. Dichas visitas se llevaran a cabo por personas especializadas con formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, y cuya denominación concreta, bajo formulas 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 trasladaran 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 acordara la vigencia de los programas de actuación que se lleven a cabo. El órgano específico sectorial realizara una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo o Acuerdo Sectorial.*

Asimismo, 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.*

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012

En este Acuerdo no se introduce ningún capítulo específico sobre salud laboral, ahora bien podemos destacar las siguientes referencias:

En el Capítulo I. Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta, se incluye dos temas que se relacionan con la seguridad y salud en el trabajo:

- *“La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en las relaciones laborales también debería ser objeto de tratamiento en los convenios colectivos para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.*
- *Condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo.–La importancia y extensión de nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, siendo necesario que la negociación colectiva:*
 - o *Informe a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.”*

III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017

De nuevo en este AENC se reiteran una serie de criterios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo que se extraen a continuación:

- **“Integración de la Prevención:**
Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado. La planificación de la actividad preventiva tiene que pasar por evitar los riesgos y de no ser posible se evaluarán y adoptarán medidas de protección. Por ello debiera evitarse la adopción en los convenios de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad, vinculados a determinados riesgos laborales, ya que colisionan con los principios rectores de la prevención.
- **En materia de vigilancia de la salud:**
Desde la entrada en vigor de la Ley de PRL venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos para sustituirlos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia en la actualidad.
- **En materia de formación:**
La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se muestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir –de forma orientativa– el contenido y la duración de la formación específica y de los Delegados de Prevención, según los riesgos de cada puesto de trabajo o función.
- **Otras materias:**
 - o **Designación de los Delegados de Prevención,** *en los ámbitos sectoriales, podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores. Es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.*
 - o *Podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en las que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.*
 - o **La negociación colectiva sectorial estatal** *constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. En tal sentido debería*

fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- o *Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos.*
- o *Igualmente, sería conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo.*
- o *Por otro lado, en consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004, podrán incluirse disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, así como fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.*
- **Estrés laboral y Violencia en trabajo:**
El estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios.”

IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020

En el último de los acuerdos suscritos no se recoge un capítulo específico sobre seguridad y salud en el trabajo, únicamente se prorrogan los contenidos que fueron pactados en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, en esta materia.

A modo de conclusión, si bien es cierto que la seguridad y salud en el trabajo viene formando parte de las mesas de negociación, no llega a convertirse en el tema principal de las deliberaciones, y esto se deja notar en algunos de los ANC en los que no se llegan a incluir novedades en las indicaciones para las negociaciones de los convenios colectivos. A pesar de que observamos una evolución en esta materia en lo que se refiere a la negociación colectiva, en realidad, como se comentará más adelante, no se aprecian verdaderos sistemas de gestión preventiva en los convenios colectivos.

Sin embargo, es preciso destacar dos de los ANCs suscritos, en concreto el ANC de 2005, por la inclusión del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral y el ANC 2008 que incorpora el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo (AMEVA). Ambos acuerdos tenían como objetivo ser la referencia a la hora de identificar y prevenir tanto el estrés laboral en el primer caso, como el acoso y la violencia en el segundo. Además, son importantes por la relación directa que tienen con la prevención de los riesgos psicosociales, de los que no existe una legislación específica de los mismos en nuestro país, por lo tanto, los convenios colectivos se muestran como el instrumento idóneo para su regulación.

La incorporación de los acuerdos relativos a la gestión del estrés y del acoso y la violencia en el trabajo a los convenios colectivos es un paso importante y necesario para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Ahora bien, desde la incorporación a la negociación colectiva española de ambos instrumentos, lamentablemente no se aprecia que hayan calado excesivamente en los convenios colectivos. Por lo que habrá que seguir incidiendo en esta línea, siendo para ello fundamental, la potenciación de la formación en materia preventiva de los negociadores de convenios colectivos, ya sean por la parte empresarial como por la representación de los trabajadores, para que de esta manera en la mesa negociadora se aborden de la

mejor manera posible los riesgos laborales, con especial interés en los riesgos psicosociales, puesto que son los únicos que no tienen una regulación diferenciada.

Dicho lo anterior, no se debe perder de vista que, aunque el convenio colectivo es una herramienta adecuada para regular las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales en las empresas, esto no es motivo para que se produzca un abandono de la responsabilidad pública a la hora de legislar y de hacer cumplir las normas en esta materia.

3. IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL 2012, EN LA SEGURIDAD Y SALUD.

La Reforma Laboral, aunque no ha supuesto una modificación de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, sí ha afectado a la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras, en el sentido del debilitamiento de la negociación colectiva en sí, ya que ha favorecido la potestad unilateral del empresario² frente al trabajador. Ha priorizado la aplicación del convenio de empresa respecto al sectorial, estatal, autonómico, de ámbito inferior, en materias básicas y fundamentales del convenio colectivo. Afectando a la estructura de la negociación colectiva, así como a la pérdida de vigencia del convenio.

La reforma del año 2012 ha llevado a la precarización del mercado de trabajo, a la inestabilidad laboral, al recorte de derechos, a bajos salarios, en definitiva, ha llevado al empeoramiento de las condiciones de trabajo, y ello tiene consecuencias claras, sobre la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Pese a ello, la negociación colectiva puede y debe tratar de paliar los efectos de esta reforma sobre las condiciones de trabajo que influyen directamente en la generación de daños a la salud de las personas trabajadoras. La prevención de riesgos laborales está excluida de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, pero debemos tener en cuenta que las condiciones de trabajo y de empleo determinan las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y es en la empresa donde se negocian esas condiciones, que pueden sufrir una devaluación en su negociación, favorecida por la Reforma 2012.

Los cambios en las condiciones de trabajo (descuelgue de jornada, horarios, salarios, etc.), provoca modificaciones en la exposición a los riesgos, y en este caso el deber del empresario es, tener en cuenta las nuevas condiciones de trabajo, así como los nuevos riesgos y proceder a su evaluación y posterior planificación preventiva.

La larga crisis que hemos sufrido a lo largo de estos años, ha relegado la salud de los trabajadores y trabajadoras a un segundo plano, considerando la prevención de riesgos laborales como un coste y no como lo que es, una inversión. Dicha inversión no sólo beneficia a las personas trabajadoras si no que reporta enormes beneficios a la empresa y a la sociedad en su conjunto.

Derogar la Reforma del 2012, significa entre otras cosas, devolver a la negociación colectiva el papel relevante que ha de tener como herramienta esencial para la mejora de las condiciones de trabajo que como hemos mencionado anteriormente, influyen de manera significativa en que se produzcan daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

² Inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio. Artículo 82.3 ET.

Estructura de la negociación. la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Artículo 84.2 ET.

(art. 82) Los convenios colectivos como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

(art. 83). Los convenios obligan a quienes los han firmado, durante su vigencia y dentro de su ámbito de aplicación que las partes acuerden.

4. DIÁLOGO TRIPARTITO. ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2015-2020

La Comisión Europea aprobó el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo 2014-2020, cuyos tres objetivos principales son: la mejora de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo potenciando la capacidad de microempresas y pequeñas empresas para aplicar estrategias de prevención de riesgos, mejora de la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes y afrontar el envejecimiento de la población trabajadora europea.

En dicho Marco Estratégico se pone de manifiesto la importancia de la gestión participada en la prevención de los riesgos laborales *“la participación de los trabajadores y de los interlocutores sociales a todos los niveles y en el lugar de trabajo es fundamental para la aplicación eficaz de esta estrategia”*.

Posteriormente y siguiendo la estela europea, en España se aprobó la Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, vino derivada del consenso entre el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales. Con su aprobación, se buscaba la reducción de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, incluyendo flexibilidad en la misma para adaptarse a los nuevos riesgos, o aquellos que no considerándose prioritarios pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, como por ejemplo los riesgos psicosociales, los derivados del uso laboral de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, las nuevas formas de organización del trabajo o el envejecimiento progresivo de la población activa.

La Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 incluye 2 objetivos generales, que se desarrollan a través de 4 objetivos específicos, entre los que cabe destacar, por su relación con la negociación colectiva, **el Objetivo 4 “Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo”**

A continuación se cita la EESST 2015-2020 en lo referente a la negociación colectiva:

Objetivo 4: Fortalecer la participación de los Interlocutores sociales y la implicación de los Empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

4. B. Negociación colectiva:

La negociación colectiva debe servir para complementar la norma con una mayor aproximación a la realidad de la empresa y promover la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

En el marco de la Estrategia 2007-2012, y en el ámbito de la negociación colectiva, se constituyeron órganos sectoriales específicos de carácter paritario para fomentar la implicación de los trabajadores y de los empresarios en la actividad preventiva en aquellas empresas con mayores carencias en este sentido, que son las de menor tamaño y que no cuentan con representación de los trabajadores. Sus principales objetivos fueron informar de los derechos y obligaciones a los empresarios y trabajadores, sensibilizar sobre los riesgos del sector e impulsar actuaciones preventivas.

Para alcanzar el Objetivo 4 se proponen las siguientes líneas de actuación y medidas propuestas:

1. *Reforzar el papel de los órganos consultivos y de participación institucional en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - *Constituir Grupos de Trabajo en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para impulsar el cumplimiento de los objetivos y prioridades acordadas en la presente Estrategia.*
 - *Promover las acciones de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.*
2. *Potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.*
 - *Promover la incorporación en los acuerdos de negociación colectiva correspondientes (a través de su Comisión de Seguimiento) de criterios y orientaciones en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - *Fortalecer el compromiso del trabajador y el empresario con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa y sus propias obligaciones preventivas.*
3. *Promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las PYMES con una mayor implicación de los empresarios y trabajadores.*
 - *Desarrollar programas sectoriales que favorezcan una mayor implicación de los empresarios, los trabajadores y sus representantes en la actividad preventiva, mediante acuerdos específicos de las partes en la Negociación Colectiva sectorial estatal, dirigidos a las PYMES, así como programas transversales.*
4. *Favorecer el compromiso de la dirección de la empresa en la gestión de la prevención y la colaboración de los trabajadores en la actividad preventiva para lograr una gestión de la prevención integrada.*
 - *Diseñar e implementar fórmulas de reconocimiento e incentivación a las empresas que promuevan la colaboración e implicación de los trabajadores, a través de sus representantes, en la gestión preventiva.*
5. *Potenciar la cultura de la seguridad y de la salud en la empresa.*
 - *Promover la formación en prevención de riesgos laborales de los delegados de prevención y mandos intermedios por su efecto dinamizador en la consolidación de la cultura preventiva*
 - *Potenciar la sensibilización de los empresarios sobre los beneficios del liderazgo de la dirección en la mejora de las condiciones de trabajo y la importancia de una política preventiva orientada a resultados.”*

La **Estrategia** se constituye, por tanto, como **marco común y compartido** de las acciones **en materia de prevención de riesgos laborales** del que forman parte los **interlocutores sociales, AGE y las CC.AA.** Como se puede apreciar a nivel institucional se pone de manifiesto un diálogo social sobre esta materia, pero en la práctica existen enormes dificultades a la hora de incluir cláusulas de este tipo en los convenios colectivos.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NUESTRO PAÍS. ANÁLISIS Y PROPUESTAS

En primer lugar, se necesita fortalecer la negociación colectiva y su estructura, dar protagonismo al convenio colectivo sectorial, preservando su alcance y dando valor real al mismo, priorizando y potenciando su papel regulador, garantizando los derechos de los trabajadores/as, la igualdad y atendiendo a la diversidad de los colectivos. Necesidad de articular el mapa de la negociación colectiva, desde el sector estatal hacia abajo, que implica una estructura y distribución de las materias de negociación colectiva entre los diferentes ámbitos (estatal, autonómico, y provincial), y establecer fórmulas de ordenación para articular que el convenio de empresa esté sujeto a las disposiciones realizadas por el convenio sectorial de referencia.

El convenio colectivo debe recuperar su efectividad y por ello se ha de modificar el contenido de los artículos del Estatuto de los Trabajadores que hacen mención a la prevalencia aplicativa del convenio de empresa, a la finalización de la ultractividad y a la inaplicación de condiciones de trabajo. (Reforma del 2012).

Son importantes los ANCs y los convenios sectoriales fundamentalmente por la estructura empresarial de nuestro país, formado por pymes y micropymes, es decir, pequeñas empresas, que no tienen suficiente volumen para afrontar la negociación de un convenio colectivo propio o por carecer de representación legal de los trabajadores.

La negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral no ha sido fácil en tiempos de crisis, muchas empresas consideran la prevención como un asunto formal, que busca evitar la sanción, al mismo tiempo tenemos un mercado laboral español que se caracteriza por una alta temporalidad (26,8% dato del 2018), una temporalidad que no ha dejado de crecer, y una tasa de desempleo (14,45%³), que aunque ha disminuido, es consecuencia del aumento de contratos a tiempo parcial y de corta duración, así uno de cada cuatro contratos temporales son de una duración inferior a siete días, en 2018.

Algunas de las consecuencias de la reforma laboral de 2012, han sido; caída en la calidad del empleo, devaluación salarial, alta temporalidad y rotación en los puestos de trabajo, la subcontratación y todo ello repercute significativamente, en la salud y seguridad de los trabajadores.

Aun así, la negociación colectiva sigue cumpliendo una labor esencial, de adaptación de los preceptos al ámbito sectorial y a las empresas. En la propia exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deja constancia que uno de sus principios es el de **la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas.**

Recordad que ya mencionábamos en la introducción el art. 2.2 de la LPRL establece que *“Las disposiciones de carácter laboral contenidas en LPRL 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.”* Por ello la Negociación Colectiva, tiene un amplísimo espacio la función de supletoriedad, integrando lagunas o dando concreción a conceptos indeterminados que ayuden a solventar los múltiples conflictos de aplicación. Esto se corrobora en el art. 12 de la misma, al establecer la participación como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales.

De cara al fomento de dicha participación, la LPRL asigna una función más a la NC, ya que el art. 35.4 establece que *“en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.”*

Otro elemento positivo de la negociación colectiva es la duración temporal del convenio colectivo, ya que favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite tener en cuenta;

- los **cambios en el sistema productivo**,
- las **innovaciones tecnológicas** implantadas,
- e incluso a la aparición de **nuevos riesgos**, tales como el **acoso moral** en el trabajo o las **nuevas enfermedades** que pueden tener lugar como consecuencia de la introducción de **nuevas tecnologías** cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están aún lo suficientemente estudiados.

Situación actual de la Negociación Colectiva

En la actualidad encontramos que los convenios generalmente sí incluyen cláusulas relacionadas con la Salud Laboral, por ejemplo, según el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, un 7,55% de los convenios firmados durante 2017 (provisionales) incluían sistemas de designación de delegados de PRL distintos a los previstos legalmente, un 20,57% establecían planes y programas de PRL, el 16,23% recogían los contenidos de la formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

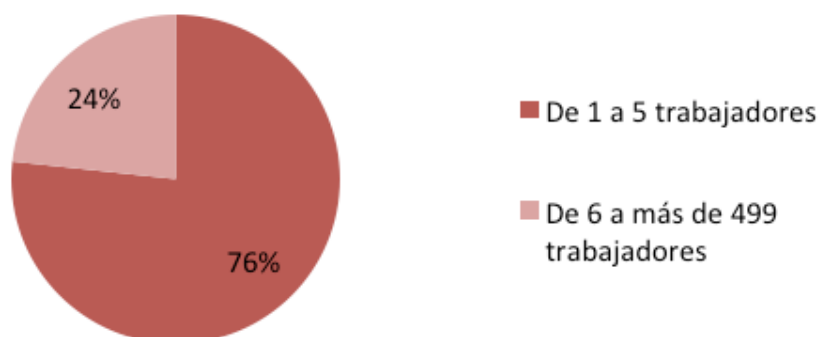
Por otra parte, mencionar, que, mediante estudios realizados por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, constatamos que se **están incrementando las cláusulas de convenios que abordan la regulación de los riesgos psicosociales**. Lo más habitual es la inclusión de acoso laboral y sexual dentro del régimen disciplinario, así como el desarrollo de protocolos para la prevención y protección frente al acoso en el trabajo. Aun así, todavía son pocos los convenios que desarrollan la introducción de las nuevas tecnologías en el trabajo. Como así demuestran los datos estadísticos provisionales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el que únicamente un 2,76% de los convenios colectivos firmados durante 2017 establecía las condiciones para el teletrabajo y un 3,21% la implantación de las nuevas tecnologías.

¿Qué dificultades tiene la NC para recoger cláusulas preventivas o desarrollar acuerdos en esta materia?

Esta función supletoria de la NC en la PRL tiene también sus dificultades. La más obvia es **la estructura empresarial existente en España, en la que predominan las microempresas (76%), empresas con menos de 6 trabajadores que no pueden tener representación sindical y que emplean a más de 2 millones de trabajadores y, por tanto, en las que no existe dialogo social y cuya participación en el desarrollo y aplicación de las obligaciones empresariales en esta materia es nula**.

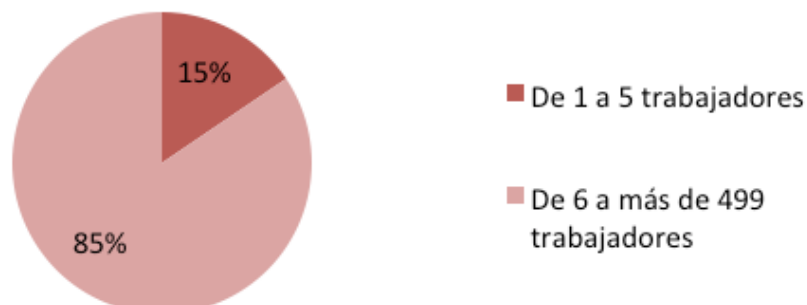
Otra de las carencias es el contenido de las cláusulas relacionadas con la salud laboral. Aunque en multitud de convenios colectivos se incluyen cláusulas referidas a la prevención de riesgos, en la mayoría de los casos **se limitan a reproducir literalmente la normativa vigente sin añadir nada nuevo**, no adaptando el contenido al ámbito de la empresa o sector.

Empresas según número de trabajadores



Elaboración propia a partir de los datos de Estadísticas de empresas inscritas en la Seguridad Social. Diciembre 2018.

Trabajadores según tamaño de empresa



Elaboración propia a partir de los datos de Estadísticas de empresas inscritas en la Seguridad Social. Diciembre 2018.

Oportunidades para regular los riesgos psicosociales

En el Derecho español **no hay una regulación “diferenciada” de los riesgos psicosociales**, por ello, es fundamental el papel de la negociación colectiva, destinada a suplir estas carencias. Algunos aspectos que podrían regularse dentro de este ámbito son los siguientes: Evaluación, Programas de intervención y protocolos de gestión de conflictos, readaptación y tratamiento, vigilancia de la salud y planes de sensibilización, información y formación.

Así se podrían incluir, entre otras, cláusulas que permitan:

- Evaluar de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva e incluir cláusulas que desarrollen lo previsto en el art. 16 LPRL:
 - o Enumerar y definir los factores de riesgo psicosocial que deberán ser tenidos en cuenta a la hora de hacer la evaluación de riesgos.
 - o Determinar que la elección del método de evaluación se llevará a cabo dentro del Comité de Seguridad y Salud.
- Aplicación de programas de intervención contra el estrés laboral adaptados al sector y a la empresa.
- Desarrollo de medidas organizativas y de apoyo psicológico para la readaptación y tratamiento de las víctimas de riesgos psicosociales (acoso moral, sexual, por razón de sexo).
- Vigilancia de la salud específica, que detecte anticipadamente situaciones de riesgo, y que incluya el aspecto psicosocial, de periodicidad anual. Evitando cláusulas, que puedan suponer un control excesivo o que puedan enmascarar fines discriminatorios para los trabajadores y trabajadoras y no cumplan con el deber preventivo de la vigilancia de la salud.
- Inclusión en los convenios planes de formación, con contenidos, modalidades y duración, teniendo en cuenta los cambios y modificaciones en la organización del trabajo, que afectan a las condiciones de trabajo y a la salud de los trabajadores.
- Pactar protocolos que prevengan y den solución a las situaciones de acoso y violencia laboral.

Mejora de los derechos de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

1. Establecimiento de nuevas formas de participación de los trabajadores/as, mediante medidas tendentes a la creación de la figura del **DELEGADO/A TERRITORIAL O SECTORIAL**.

Hay más de un millón de empresas con menos de seis trabajadores, donde no se tiene derecho a elegir a un delegado de personal. La creación por convenio de esta figura facilitaría el acceso al control de las condiciones de trabajo, llevarían a cabo una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. Por supuesto tendrían que tener las mismas competencias y garantías que los delegados/as de Prevención.

La realidad nos confirma que en aquellas empresas donde hay representación sindical son empresas más seguras.

Ejemplos hay y ha habido: **Delegado/a de la Comunidad Foral de Navarra para la prevención de riesgos laborales**, en **Asturias los Delegados/as Territoriales** que se actualizó el Acuerdo para la Competitividad Económica y Sostenibilidad Social 2016-2019 o los **Técnicos Visitadores** en **Castilla y León**. (Acuerdo firmado por UGT, CCOO y CECAL).

También existen figuras similares en convenios sectoriales.

2. Ampliar el número de delegados/as de Prevención, así como ampliación, mejora de sus competencias y facultades con el propósito de alcanzar mayores niveles de “codesión”.

Otras mejoras que podrían incorporarse a los convenios colectivos

1. Establecer el complemento de la IT hasta el 100%.
2. Establecimiento de estrategias de detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud específica, que incluya asimismo el aspecto psicosocial y cuya periodicidad sea anual.
3. Inclusión de planes de sensibilización, información y formación, estableciendo duración, contenidos, modalidades de impartición, para garantizar como la LPRL cita, sea “suficiente y adecuada”. Este precepto toma especial importancia en los casos de modificaciones organizativas y/o productivas, especialmente si afectan a las condiciones de trabajo –materiales o contractuales-.
4. Acabar con la inclusión de cláusulas que convierten al trabajador en responsable de la obligación de prevención de riesgos, olvidando que se trata de una obligación que, en primer término, incumbe a la empresa, aun cuando los trabajadores puedan quedar también implicados en este deber.
5. Impulsar la inclusión de cláusulas que eviten que el empresario pueda verificar, mediante reconocimiento por personal médico, el estado de enfermedad o accidente del trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo (Art. 20.4 del ET) así como para evitar que las faltas de asistencia justificadas sean motivo de extinción del contrato de trabajo (Art. 52.d ET).
6. “El Comité de Empresa deberá ser informado y consultado con carácter previo, sobre cualquier decisión de la dirección empresarial de proceder al despido objetivo por faltas de asistencia al puesto de trabajo, aún justificadas”.
7. Establecer como vinculante la participación de los trabajadores y trabajadoras a la hora de la elección, renovación o revocación de la Mutua.
8. Promover cláusulas que amortigüen los efectos de la Reforma Laboral de 2012 en lo relativo al despido objetivo por discapacidad sobrevenida, por ejemplo, desarrollando protocolos de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o discapacidad.

9. Contemplar el desarrollo de un Programas o Protocolos de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral, estas deben ser contempladas como una enfermedad, entendemos que incluso el tiempo que se dedique al tratamiento debería considerarse de forma equivalente a una incapacidad temporal/licencia retribuida. Debemos tener especial cuidado con la interpretación restrictiva del art. 54.2.f del ET, ya que en algunos convenios se consideran faltas graves la embriaguez, sin determinar si es o no una conducta habitual y la afectación negativa al trabajo.
10. Creación de Comisiones para la prevención y tratamiento de las adicciones en el ámbito laboral, dentro de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas. Con el fin de abordar esta problemática desde un enfoque preventivo y no punitivo y sancionador como se viene haciendo hasta ahora en los convenios.

Las Nuevas Tecnologías de la Información (TIC)

Centrándonos en la implantación cada vez más extendida de las nuevas tecnologías de la información en nuestro mercado laboral, podemos afirmar que las TIC han cambiado las estructuras de los mercados de trabajo, con la **aparición de nuevos empleos** y la **desaparición de trabajos tradicionales** que ahora no resultan tan necesarios con el empleo de estas “herramientas” tecnológicas.

Las nuevas tecnologías han cambiado la propia forma de organizar el trabajo (teletrabajo). Esto ha supuesto la aparición de nuevos factores de riesgo, especialmente de tipo psicosocial y debemos actuar para garantizar tanto:

- una adecuada protección de la salud,
- como el bienestar en el trabajo, por ello debemos actuar desde la negociación colectiva, adaptándola a la nueva realidad del mundo del trabajo.

Debido a la importancia que el teletrabajo estaba tomando, ya en **el año 2002** se firmó por los interlocutores sociales europeos, el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**, el cual fue posteriormente revisado en 2009. El mismo pretende garantizar un equilibrio entre seguridad y flexibilidad laboral. Recordar, igualmente que la aplicación de este Acuerdo es voluntaria ya que no es de obligado cumplimiento por los Estados Miembros. Es por ello indispensable que esta nueva realidad laboral se regule mediante el Convenio Colectivo, ya que permite la adaptación a la realidad de la empresa, así como su evolución con ella.

La nueva ordenación flexible de la jornada de trabajo ha provocado mayores dificultades para el control y respeto de los tiempos de trabajo. En el ordenamiento jurídico español se regula en el artículo 34 LET la distribución de la jornada de trabajo. La jornada de trabajo ordinaria límite es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, porque pueden existir jornadas irregulares de trabajo, y deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos establecidos de descanso diario y semanal. Por otra parte, las posibilidades de distribución irregular de jornada se incrementaron, en detrimento de la estabilidad de los trabajadores, por la Reforma Laboral de 2012. Esta reforma permite una distribución más flexible de la jornada, pues el empresario, siempre cuando no exista convenio colectivo o acuerdo de empresa, puede administrar un diez por ciento el número de horas al año para atender las necesidades del mercado y de competitividad.

Recientemente se ha aprobado la modificación del art. 34 LET, mediante la introducción de un noveno punto, en el cual se obliga a la empresa a registrar la jornada diariamente, debiéndose *“incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad de horario que se establece en este artículo”*. Como se articula esta obligación en cada empresa se deja en manos de la NC y en su defecto, de la decisión del empresario, eso sí, consultando previamente a los representantes de los trabajadores.

Aun existiendo una regulación de la jornada laboral en nuestro ordenamiento jurídico, no estaría de más ahondar en esta cuestión, para garantizar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud para los, cada vez más, trabajadores que utilizan las TIC para el desarrollo de su profesión. Las TIC se están utilizando masivamente dentro y fuera de la jornada laboral lo que genera un empeoramiento de las condiciones de trabajo, por lo que es necesario el cumplimiento en cuanto a horarios de trabajo y tiempos de descanso. Para ello consideramos necesaria su limitación. Desde UGT apostamos, además, por regularlos también desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y utilizar la Negociación colectiva como vehículo para su tratamiento particular en cada sector de actividad o empresa.

La inadecuada gestión de las TIC esta difuminando la frontera entre el tiempo profesional y el personal o privado. La intensificación de la carga de trabajo y la falta de respeto al tiempo de descanso, debilitan la salud mental de muchos trabajadores y trabajadoras. Además, el exceso de información o “infobesidad”, así como la toma de decisiones demasiado rápidas, sin oportunidad de pensar en ellas, puede llegar a generar tecnoestrés laboral e incluso llevando asociado adicciones al uso de estas nuevas tecnologías.

Se aconseja incluir por tanto cláusulas que regulen los siguientes aspectos:

- Cláusulas tendentes a definir y **delimitar los horarios en los que no se pueden enviar correos electrónicos** de carácter profesional, por ejemplo, entre las 20.00 y las 8.00 horas.
- Cláusulas tendentes a que los **directivos de las empresas prediquen con el ejemplo**, respetando las premisas de desconexión que se alcancen en los acuerdos, por ejemplo, en los casos en los que los trabajadores estén disfrutando de algún permiso retribuido, vacaciones o baja laboral por IT.
- Establecimiento de días “face to face” para **revalorizar las relaciones entre compañeros y superiores**. Haciendo hincapié en la relación de los tele- trabajadores con sus representantes.
- **En todo caso somos contrarios a aquellas cláusulas que exigen una conexión permanente del trabajador con motivo de recibir instrucciones de la empresa o para atender a clientes.**
- Recordar, que los **códigos de buenas prácticas no sustituyen en ningún caso a la negociación colectiva** y no deben ser tomados de forma unilateral por la empresa, sino que los representantes de los trabajadores debemos tomar parte en su negociación.

Garantizar la cobertura que ofrece la LPRL a los teletrabajadores

Bien es cierto que la LPRL incluye dentro de su ámbito a los teletrabajadores, en los mismos términos que al resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena. Sin embargo, su aplicación encuentra barreras tanto jurídicas como culturales. Recordar, primeramente, que la LPRL establece que el trabajo debe adaptarse a la persona y no al contrario. Tanto el teletrabajo móvil como el teletrabajo a domicilio presentan claras dificultades para llevar a cabo la evaluación previa del lugar de trabajo y las revisiones periódicas de las instalaciones y equipos, así como para que el empresario cumpla con su deber de controlar las medidas preventivas implantadas.

En consecuencia, la Negociación Colectiva puede ayudar a salvar estas dificultades, a través de cláusulas que permitan;

- Compatibilizar el derecho a la intimidad del trabajador, con el acceso de los organismos al cargo de la prevención de riesgos laborales de la empresa, incluyendo la garantía de acompañamiento al trabajador por los representantes de los trabajadores.
- Garantizar canales de comunicación adecuados entre los teletrabajadores y los órganos encargados de la gestión de la PRL en la empresa, así como con los representantes de los trabajadores.
- Garantizar que sea el empresario el que facilite asistencia técnica para el mantenimiento y reparación de los dispositivos puestos a disposición del trabajador para el correcto desarrollo de su trabajo.

Dificultades de la Negociación Colectiva

Por último, nos enfrentamos con una tendencia, no sólo en España, sino en toda la Unión Europea, a rebajar las exigencias empresariales respecto a la prevención. El llamado **REFIT: Programa de adecuación y eficacia de la reglamentación de la Comisión, desarrollado en el Marco Estratégico de la UE, contempla como objetivo “aligerar” la legislación**. Pero, lo que podía entenderse como una simplificación de la normativa que la hiciera menos farragosa, sin embargo, se **está traduciendo en una reducción de las obligaciones empresariales** y por ello en un desplazamiento de la responsabilidad hacia el trabajador/a y detrimento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en la protección de su salud en los lugares de trabajo.

En España, por ejemplo, no se ha procedido a refundir la normativa relacionada con la LPRL, en muchos casos confusa y dispersa, sin embargo, se propone aligerar la “legislación” que tiene carácter vinculante o coercitivo (Leyes, CC), para que su lugar sea ocupado por la autorregulación de carácter voluntario y por tanto más flexible (normas ISO, por ejemplo, ISO 45001).

6. LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO -NUEVOS RIESGOS EN EL TRABAJO- Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las nuevas tecnologías en los campos de la información y comunicación, biotecnología e ingeniería genética, robótica, nanotecnología y nuevas energías, lleva a la aparición de riesgos emergentes, implican un cambio en la manera de realizar el trabajo, desde oficinas virtuales, el teletrabajo, lugares de trabajo más flexibles, horarios más flexibles adaptados a las necesidades de las personas, pero fundamentalmente de las empresas y de la competitividad...

Los trabajadores de las plataformas digitales sufren precariedad en sus condiciones laborales, lo que repercute en la falta de prevención de riesgos laborales. Según ha reconocido la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, algunos aspectos del trabajo de las plataformas digitales no encajan fácilmente en las normativas preventivas preestablecidas (EU-OSHA 2017). Así, la llamada “Economía Colaborativa”, constituye una nueva forma de organizar el trabajo a través de plataformas digitales, donde oferta y demanda se encuentran y que implica cambios no solo en el mercado de trabajo sino también en la organización del trabajo, y tiene consecuencias sociales, económicas, jurídicas y de salud...

Los riesgos, principalmente la ausencia de regulación jurídica sobre el tipo de trabajo que hacen las plataformas, el tipo de plataforma y la naturaleza de la actividad a desarrollar, el modo y lugar de esta y las condiciones laborales como horario y jornada laboral, carga laboral, desajuste entre la cualificación del trabajador y la tarea a realizar, el trabajador se ve obligado a estar activo y prestando servicios las 24 horas.

La LPRL, está pensada para los trabajadores con contrato de trabajo y que prestan servicios por cuenta ajena y es el empresario que recibe estos servicios, el que asume las principales obligaciones de prevención respecto de los trabajadores que los prestan. Pero este modelo no aplica a los trabajadores considerados como autónomos y trabajan para una plataforma.

En la actualidad, los factores organizativos y psicosociales son tratados a través de la prevención de riesgos laborales, debiendo ser incluidos en la evaluación de riesgos y en los planes de prevención. La evolución constante de los lugares de trabajo y de la organización del trabajo, se debe tener en cuenta en las plataformas de negociación cuando se trata de salud y seguridad laboral.

Consideramos necesario, la realización de la evaluación de riesgos cuando se produzca algún cambio organizativo, así como cuando se detecten daños para la seguridad y salud de los trabajadores. Esta evaluación es esencial para identificar estos nuevos riesgos y su gravedad, así como la toma de medidas preventivas y su seguimiento para identificar si son eficaces. Por otro lado, a nivel institucional es necesario adaptar la normativa a los nuevos retos preventivos.

7. CLÁUSULAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La negociación de cláusulas con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, ha ido reduciéndose, según vemos en las Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Se han escogido los ítems más significativos para analizar su evolución en la negociación de los convenios, esto nos da una imagen de lo que se negocia en relación a las materias reservadas a la negociación colectiva.

TOTAL CONVENIOS	2017 (*)				2018 (**)			
	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Seguridad y salud laboral								
Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente	134	7,6%	442.511	11,4%	102	8,11	583.785	18,02
• Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal	46	2,6%	149.168	3,8%	33	2,63	458.567	14,15
• Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	111	6,3%	326.612	8,4%	89	7,08	548.965	16,94
Crédito horario mensual para los delegados de Prevención	204	11,5%	345.872	8,9%	147	11,69	172.135	5,31
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	365	20,6%	587.750	15,1%	246	19,57	617.088	19,05
Total convenios	1.774	100,0%	3.891.319	100,0%	1.257	100	3.239.730	100
CONVENIOS DE EMPRESA	2017 (*)				2018 (**)			
	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Seguridad y salud laboral								
Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente	107	7,9%	52.312	19,9%	76	8,23	61.990	35,13
• Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal	39	2,9%	35.384	13,5%	27	2,92	9.642	5,46
• Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	92	6,8%	27.779	10,6%	68	7,36	61.553	34,89
Crédito horario mensual para los delegados de Prevención	168	12,4%	52.801	20,1%	121	13,1	66.894	37,91
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	306	22,5%	80.916	30,8%	201	21,75	93.029	52,72
Total convenios de empresa	1.358	100,0%	262.862	100,0%	924	100	176.445	100

CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	2017 (*)				2018 (**)			
	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Seguridad y salud laboral								
Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente	27	6,5%	390.199	10,8%	26	7,81	521.795	17,03
• Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal	7	1,7%	113.784	3,1%	6	1,8	448.925	14,66
• Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	19	4,6%	298.833	8,2%	21	6,31	487.412	15,91
Crédito horario mensual para los delegados de Prevención	36	8,7%	293.071	8,1%	26	7,81	105.241	3,44
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	59	14,2%	506.834	14,0%	45	13,51	524.059	17,11
Total convenios de otro ámbito	416	100,0%	3.628.457	100,0%	333	100	3.063.285	100

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS.

(*) Datos provisionales anuales, incorporando la información hasta junio de 2018 de los convenios firmados en el ejercicio.

(**) Convenios firmados en 2018, registrados hasta Diciembre 2018.

El establecimiento de planes de prevención, que era la práctica más extendida de esta materia, figuraba en 2010 en el 49,3% de los convenios, y afectaba al 31,6% de los trabajadores; en 2017 figura en el 20,6% de los convenios que afecta al 15,1% de los trabajadores, y en 2018 figura en el 19,57% de los convenios que afecta al 19,05% de los trabajadores. Estos porcentajes son sobre el total de los convenios firmados en 2017 (1.774) y 2018 (1.257).

- **En los convenios de empresa**, en 2017 sobre un total de 1.358 convenios, el establecimiento de planes de prevención figura en el 22,5% de los convenios que afecta a 30,8% de los trabajadores. En 2018, con un total de 924 convenios, figura en el 21,75% de los convenios que afecta al 52,72% de los trabajadores.
- En los **convenios de ámbito superior a la empresa**, en 2017 con un total de 416 convenios, figura en 14,2% de los convenios que afecta a 14% de los trabajadores. En 2018, con un total de 333 convenios firmados, figura en el 13,51% de los convenios que afectan a 17,11% de los trabajadores.

Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente, está incluido en el 7,6% de los convenios (2017) que afecta al 11,4% de los trabajadores. En 2018, está incluido en el 8,11% de los convenios que afecta al 18,02% de los trabajadores.

- **En los convenios de empresa, en 2017**, está incluido en el 7,9% de los convenios que afecta al 19,9% de los trabajadores. En 2018, está incluido 8,23% de los convenios que afecta al 35,13% de los trabajadores.
- En los **convenios de ámbito superior a la empresa**, en 2017, está incluido 6,5% de los convenios que afecta a 10,8% de los trabajadores. En 2018, está incluido en el 7,81% de los convenios que afecta al 17,03% de los trabajadores.

Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal en el total de convenios firmados en 2017, está incluido en el 2,6% de los convenios para 3,8% de trabajadores. En el total de convenios firmados en 2018, está incluido en el 2,63% de los convenios para el 14,5% de los trabajadores.

- **En los convenios de empresa, en 2017**, está incluido en el 2,9% de los convenios que afecta al 13,5% de los trabajadores. En 2018, está incluido 2,92% de los convenios que afecta al 5,46% de los trabajadores.

- En los **convenios de ámbito superior a la empresa**, en 2017, está incluido en el 1,7% de los convenios que afecta al 3,1% de los trabajadores. En 2018, está incluido en el 1,8% de los convenios que afecta al 14,66% de los trabajadores.

Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales, en el total de convenios firmados, en 2017, está incluido en el 6,3% de convenios que afecta al 8,4% de trabajadores; en el total de 2018, está incluido en el 7,08% de convenios que afecta al 16,94% de trabajadores.

- **En los convenios de empresa, en 2017**, está e incluido en el 6,8% de los convenios que afecta al 10,6% de los trabajadores. En 2018, está incluido 7,36% de los convenios que afecta al 34,89% de los trabajadores.
- En los **convenios de ámbito superior a la empresa**, en 2017, está incluido en el 4,6% de los convenios que afecta al 8,2% de los trabajadores. En 2018, está incluido en el 6,31% de los convenios que afecta al 15,91% de los trabajadores.

Crédito horario mensual para los delegados de Prevención, en el total de convenios 2017, está incluido en 11,5% de los convenios para 8,9% de los trabajadores. En el total de 2018, está incluido en el 11,69% de los convenios para el 5,31% de los trabajadores.

- **En los convenios de empresa, en 2017**, está e incluido en el 12,4% de los convenios que afecta al 20,1% de los trabajadores. En 2018, está incluido 13,1% de los convenios que afecta a 37,91% de los trabajadores.
- En los **convenios de ámbito superior a la empresa**, en 2017, está incluido en el 8,7% de los convenios que afecta al 8,1% de los trabajadores. En 2018, está incluido en el 7,81% de los convenios que afecta al 3,44% de los trabajadores.

EN RESUMEN,

- La Negociación colectiva se perfila como la herramienta clave para el establecimiento de reglas, entre los representantes de los trabajadores y los empresarios.
- Para los trabajadores es imprescindible la negociación colectiva a la hora de establecer acuerdos que garanticen una adecuada protección de nuestra seguridad y salud en aquellos temas que no regula legislación. Recordemos que la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales es una ley de mínimos.
- De cara a la negociación de próximos convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa, vemos necesario incluir todo lo relacionado con los riesgos psicosociales y el derecho a la desconexión, así como las nuevas formas de organizar el trabajo. Sin olvidar aspectos clave en PRL como son la formación, información, vigilancia de la salud, etc.
- También debemos incorporar cláusulas que tuvieran en consideración el género a la hora de garantizar la protección de la seguridad y salud laboral, por ejemplo en línea con la propuesta de la OIT de adopción de un nuevo Convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

8. BIBLIOGRAFÍA

- COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIO COLECTIVOS (CCNCC): *“La seguridad y salud laboral en la negociación colectiva”*, 2009.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *“Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015 - 2020”*. INSST. 2015
- SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL UGT: *“Conclusiones jornada confederales de acción sindical y negociación colectiva 2019”*. UGT. 2019.
- SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL UGT: *“Conclusiones jornadas confederales de acción sindical y negociación colectiva 2017”*. UGT. 2017
- SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL UGT: *“Informe de negociación colectiva. Cláusulas de prevención de riesgos laborales”*. UGT-CEC. 2017.
- SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC: *“Guía identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales”*. UGT-CEC. 2017.
- UGT CASTILLA-LEON: *“Salud laboral y negociación colectiva: pautas para una negociación óptima”*. UGT CASTILLA-LEON. 2016.

ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Resolución de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002). BOE del 17 de enero 2001.
- Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). BOE del 24 de febrero 2003.
- Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005). BOE del 16 de marzo 2005.
- Resolución de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007. BOE del 24 de febrero 2007.
- Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos. BOE del 14 de enero de 2007.
- Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012. BOE del 22 de febrero de 2010.
- Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. BOE del 20 de junio de 2015.
- Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE del 18 de julio de 2018.



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

