

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El papel de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral. Una visión más amplia de la prevención*

M. Carmen AGUILAR MARTÍN**

RESUMEN: En el contexto de crisis como el que nos encontramos, con una creciente flexibilización de las relaciones laborales y con un claro desequilibrio entre poderes, la salvaguarda de unas condiciones de trabajo saludables, dignas y mínimas debería ser uno de los ejes básicos de la negociación colectiva. Sin embargo, la principal preocupación para la mayor parte de la sociedad y de los interlocutores sociales parece ser otra, fundamentalmente, las altas tasas de desempleo. Esto hace que, en ocasiones, se dejen de lado otros aspectos por los que se viene luchando, sobre todo, en las últimas dos décadas, en concreto, por la mejora de las condiciones de seguridad y salud en las que prestan sus servicios los trabajadores por cuenta ajena y que se ven afectadas negativamente por el resto de circunstancias concurrentes en las empresas (falta de liquidez, exceso de oferta de mano de obra, etc.). Así, el objetivo de la comunicación es analizar el alcance y la significación que este derecho a la seguridad y salud en el trabajo tiene dentro de la negociación colectiva en el momento actual, teniendo en cuenta los últimos convenios colectivos publicados, algunos pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales, la normativa europea e interna y otros datos sobre la materia. En definitiva, se pretende ahondar en la investigación del papel que está teniendo la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y si es el caso, reivindicar una mayor implicación de la misma.

Palabras clave: Seguridad y salud, convenio colectivo, condiciones de trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La regulación de las condiciones de seguridad y salud laboral en la negociación colectiva. 3. Propuesta de posibles aspectos a incluir en el contenido de los convenios colectivos desde una perspectiva de concepción amplia del concepto de seguridad y salud de los trabajadores. 4. Consecuencias para el trabajador de un posible empeoramiento de las condiciones de seguridad y salud. Plan de acción. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Trabajo realizado en el marco del Grupo de Investigación Consolidado S07- Derecho del Trabajo-Universidad de Zaragoza financiado por el Gobierno de Aragón.

**Profesora Contratada Doctora, Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

The role of collective bargaining in health and safety working conditions: A broad perspective of labour risk prevention

ABSTRACT: In a context of crisis, with growing labor flexibility imbalance between social partners, assuring healthy and decent working conditions should be one of the central issues of collective bargaining arrangements. However, the main concern for majority of the society and social partner seems to be the high unemployment rates. In fact, progress in the last two decades towards labor rights have been sometimes neglected in favor of other interest of companies (temporary lack of liquidity, excesses of labour, etc.). The aim of this communication is to analyze how labor rights are been considered in the collective bargaining process itself based on recent doctrinal and jurisprudential pronouncements, European and internal regulations and other legal information. The final purpose is to further investigate how collective negotiation and agreements on working conditions are affecting labor security and rights and to demand greater involvement and effectiveness.

Key Words: Safety and health, collective bargaining agreement, work conditions.

1. Introducción

Tras un parón en la negociación colectiva, en estos momentos de agitación política y social, parece que van saliendo a la luz algunos convenios colectivos que se habían quedado en “stand by”. No es de extrañar, en estos últimos años la negociación colectiva ha sido objeto de importantes reformas que han cambiado aspectos sustanciales de la misma, como por ejemplo, la duración del convenio. Dichas reformas están provocando un cambio en los sistemas de negociación y confiemos en que, para el futuro, los agentes sociales alcancen unas estructuras modernizadas que les permitan cumplir sus funciones con agilidad, transparencia, eficacia y eficiencia. Sin embargo, por el momento, estos avances son poco perceptibles.

Sin duda, en este contexto de cambios, la negociación colectiva, institución política y económica destinada a reglamentar y ordenar el mercado de trabajo, así como a regular las relaciones de poder entre las organizaciones en conflicto y garantizar lo que se ha denominado “paz social”, está llamada a cumplir un papel esencial. La negociación colectiva constituye la institución más dinámica y la herramienta apropiada para la asimilación y adaptación permanente a los cambios, ante la heterogeneidad de las formas de organización del trabajo, la participación de diferentes sujetos y la interrelación progresiva de los problemas¹.

Como estandarte de la negociación colectiva, el convenio colectivo constituye un marco privilegiado para la gestión flexible y participada de las relaciones laborales. La idoneidad o adecuación de la negociación colectiva y del convenio colectivo, en su condición de instrumento jurídico negocial preferente y como la expresión más genuina de la autonomía colectiva negocial, viene confirmada por las notas que dan cuenta de su naturaleza. Hay que tener en cuenta que surge con el propósito o la finalidad de superar las desigualdades de poder existentes entre las partes de una relación de trabajo, la versatilidad que se desprende de su capacidad inherente de adaptación a las circunstancias y exigencias del entorno en el que se desenvuelve, su carácter dinámico, consensuado por las partes implicadas en las relaciones laborales, por su efectividad y eficacia².

En este trabajo no se ha pretendido hacer un examen exhaustivo de todos

¹ Mercader, J.R. y Muñoz, B., “El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi*, n. 14, 2002, p. 1.

² Amaadachou, F., “Balance general sobre algunas de las principales materias que integran el contenido del convenio normativo del convenio colectivo estatutario (Parte 2ª)”, *Revista Información Laboral*, n. 3, 2016, pp. 12.

los convenios colectivos estatutarios³ publicados, sino de encontrar las claves seguidas por algunos de estos convenios para conocer su evolución y hacer alguna propuesta para la discusión de modo que, si es posible, mejoren las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. A priori, se parte de la hipótesis de que la tendencia⁴ en las últimas décadas es a la reiteración de la normativa legal y/o a repetir lo ya pactado en el anterior convenio, por lo que parece haber decaído, en la mayoría de los convenios colectivos, la posibilidad de aprovechar para sacar rédito a la oportunidad legal de mejorar las condiciones de seguridad y salud en las que los trabajadores prestan sus servicios. Tal vez, se pueda justificar esta situación, por un lado, por la complejidad del tema debido a la heterogeneidad de situaciones y contextos, y por otro lado, por la preferencia legal por el reglamento como norma para el desarrollo de su articulado.

2. La regulación de las condiciones de seguridad y salud laboral en la negociación colectiva

Como punto de partida conviene recordar algunos aspectos que vienen recogidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). Así, ya en la propia Exposición de Motivos se dispone lo siguiente *“Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7.^a de la Constitución”*.

A continuación, en el punto 5 de la Exposición de Motivos se contempla

³ De conformidad con la *Guía de la Negociación Colectiva 2016*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, p. 125, “Para negociar las materias relativas a la prevención de riesgos laborales, es preciso utilizar la negociación colectiva estatutaria, no siendo posible, según la jurisprudencia, utilizar los convenios colectivos extraestatutarios por su eficacia personal limitada”.

⁴ Tendencia que viene refrendada en el Informe Durán “el tratamiento que da la negociación colectiva a esta materia no refleja, ni cuantitativa ni cualitativamente, su importancia objetiva, tanto en lo relativo a los bienes jurídicamente protegidos cuanto al interés manifestado en este ámbito por los agentes sociales, y muy especialmente, por los sindicatos”. Durán, F., *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España*, Presidencia del Gobierno, 2001, p. 221.

lo siguiente: “El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención⁵—elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación – el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta”.

Ya en el articulado de esta Ley, en concreto, en el artículo 2.2 se dispone que “Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”, por lo tanto, todo lo regulado en esta Ley y en sus reglamentos de desarrollo que se refiera a las obligaciones del empresario y de los trabajadores en materia de seguridad y salud puede ser objeto de negociación colectiva, siempre y cuando se respeten los mínimos legales y reglamentarios, que podrán ser mejorados en beneficio de los trabajadores, entre otros, podrán ser objeto de negociación los derechos de información, formación, consulta y participación.

A la contra, no todo lo que viene regulado en la LPRL puede ser objeto de negociación colectiva, existen límites. Así, no podrán ser objeto de negociación colectiva por ejemplo, todo lo relativo a las instituciones públicas (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, etc.), ni tampoco

⁵ Maldonado, J.A., “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en AA.VV, Monereo, J.L. y Moreno, M.N. (dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Ed. Aranzadi, Navarra, 2013, p. 473.

lo regulado en el Capítulo Séptimo de la Ley relativo al régimen de responsabilidades y sanciones penales, administrativas, de recargo de prestaciones y civiles por incumplimiento de las normas preventivas.

En suma, con el fin de ser mejoradas pueden ser objeto de negociación colectiva las materias reguladas en los Capítulos tercero, cuarto y quinto de la Ley sobre los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores, los sistemas de prevención y la consulta y participación de los trabajadores, respectivamente.

No todas las materias tienen igual tratamiento, algunas presentan el carácter de mínimo y, por tanto, la Ley ejerce un papel de derecho imperativo mínimo para ser mejorado por la negociación colectiva. Mientras tanto, en otras ocasiones algunos artículos de la LPRL pueden ser objeto de negociación con total y absoluta libertad para las partes teniendo el carácter de normas dispositivas y, por tanto, sólo aplicables en defecto de pacto colectivo en contrario, por ejemplo, es el caso de los sistemas de designación o de la creación de órganos específicos (delegados territoriales o sectoriales).

También, la disposición adicional séptima del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se regulan los servicios de prevención señala que los convenios colectivos o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas del Artículo 83.3 ET podrán establecer⁶:

-Criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios. A través del convenio colectivo podría especificarse el número de sujetos que formarán el servicio de prevención, las especialidades preventivas que gestionará y la formación de los miembros que lo integrarán.

-Criterios para la determinación del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención, del tiempo y de los medios a disponer para el empresario de su actividad.

-Criterios en materia de planificación de la actividad preventiva.

-Criterios para la formación en materia de preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Además de este breve repaso a las referencias normativas, se han aprobado en los últimos años diferentes Estrategias de Seguridad y Salud de distintos ámbitos geográficos (Europea, Española, Comunidades Autónomas...) que tienen un fin común, mejorar las condiciones de

⁶ *Guía de la Negociación Colectiva 2016*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, pp. 123.

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/cncc/B_Actaciones/Guia/GUIA_NC__2016.pdf

seguridad y salud de los trabajadores⁷. Cada Estrategia está elaborada para abarcar un periodo de tiempo de varios años (la última corresponde al periodo 2015-2020) y van acompañadas de un Plan de Acción donde se detallan las medidas a adoptar para la consecución de los objetivos establecidos en las estrategias.

3. Propuesta de posibles aspectos a incluir en el contenido de los convenios colectivos desde una perspectiva de concepción amplia del concepto de seguridad y salud de los trabajadores

Nos encontramos en un contexto en el que todavía cada día siguen muriendo personas y otras muchas están enfermas por causas relacionadas con el trabajo, en el que cambian rápidamente las condiciones en las que se presta el trabajo (centros de trabajo más “difuminados”, nuevas tecnologías, nuevas formas de producir, cambios en el tiempo de trabajo, nuevas relaciones sociales, etc.). Todo ello da lugar a nuevos riesgos emergentes que no han sido contemplados por el sistema que rodea a la empresa en materia de prevención, bien porque no han sido detectados esos nuevos riesgos, bien porque el proceso requiere un tiempo de adaptación. Sin embargo, los riesgos no conocen la palabra “espera” y en cualquier momento pueden dañar la salud del trabajador. Por eso, en esta materia se reivindica la reserva de un lugar privilegiado para ser ocupado por la negociación colectiva, en aras a facilitar el cambio. En definitiva, la negociación colectiva cobra un papel importante en todo el sistema porque puede ser un valioso instrumento de adaptabilidad y porque puede permitir la adecuación de la estructura desplegada por la empresa para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

En mi opinión, una de las claves del éxito para conseguir un buen sistema de prevención de riesgos laborales dentro de la empresa está en tener una estructura de medios personales y materiales en la que todas las piezas crean en la prevención y confían en que un buen sistema de PRL redundará positivamente en el resto del sistema que forma empresa, es decir, la clave está en conseguir una implicación global de empresarios y trabajadores. Para ello, se debe concienciar a directivos y trabajadores de los mejores resultados que puede alcanzar la empresa, de manera que si

⁷ Vid. Portal web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (enlace a Estrategias)

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=de7991ef3e065410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

invierte en prevención conseguirá mejorar la productividad, mejorar la eficacia de sus recursos y unos trabajadores más satisfechos y más seguros en su trabajo⁸.

La empresa, entendida como un conjunto de medios materiales y humanos puestos a disposición del empresario para alcanzar un fin (producir bienes y servicios para el mercado), necesita de ciertas herramientas para conseguir sus objetivos. Una de estas herramientas puede ser la negociación colectiva, pues le va a permitir al empresario la interlocución con los trabajadores de manera que pueda conocer mejor su posición y sus necesidades.

Dentro de la empresa se pueden producir ciertos cambios que pueden alterar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores:

- Cambios relacionados con los medios materiales, esto es, con los equipos de trabajo, bien producidos por las nuevas tecnologías, bien por la sustitución o introducción de nuevos equipos de trabajo.

- Cambios en los factores relacionados con la forma de producir y con los medios humanos. A su vez, estos se podrían dividir en:

- 1) Dentro de la organización interna de la empresa:

- Cambios en la organización del tiempo de trabajo (horario, jornada, otros);

- Duración y tipos de contrato de trabajo (contratación temporal⁹ e indefinida);

- Cambios en la atribución de funciones y tareas (movilidad funcional en la empresa);

- Cambios de centro de trabajo (movilidad geográfica);

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo;

- Cambios en el clima social y en las relaciones sociales con los

⁸ Un ejemplo de ello es el estudio presentado por el Grupo Mahou-San Miguel sobre “Valoración Socioeconómica del Programa de Actividad Física para los trabajadores de Mahou-San Miguel”, realizado por el Consejo Superior de Deportes (CSD). Esta institución ha analizado las actividades pioneras que, para promover un estilo de vida saludable entre sus trabajadores, lleva realizando el grupo cervecero desde hace más de una década. Entre otras conclusiones, destaca que las mismas, además de ser muy beneficiosas para los empleados al contribuir a mejorar su salud, autoestima, satisfacción personal, conciliación y ahorro económico, son muy rentables para la empresa pues implican una disminución de bajas laborales, un incremento de la productividad y una mejora de su reputación. Según el CSD, el estudio debería ser el punto de arranque de otras investigaciones en el sector y de experiencias piloto en más empresas españolas.

<http://www.csd.gob.es/csd/documentacion/01GabPr/Novedades/vida-saludable-mayor-rendimiento-en-la-empresa-estudio-csd-mahou-san-miguel/view>

⁹ Sobre la temporalidad se recomienda la lectura de Valdés, F. y Lahera, J., “Crónica jurídica de la temporalidad en España: la persistencia del empleo precario”, en AA.VV., *Hacia un cambio de modelo productivo*, Madrid, 2011, Ed. Cinca, pp. 185 a 207.

compañeros;

2) Dentro de los recursos externos a la empresa:

- Contratas y subcontratas¹⁰;
- Trabajadores autónomos¹¹;
- Movimientos de reestructuración de las empresas¹²;
- Cambios relacionados con otros factores, en ocasiones, ajenos a la voluntad de la empresa. Por ejemplo: temperatura, humedad, concentraciones de polvo, cantidad de luz, envejecimiento del edificio, instalación de otras empresas alrededor, etc.

Pues bien, ante este contexto de cambios en los factores que pueden alterar la salud del trabajador, el empresario puede y debe planificar la actividad preventiva teniendo en cuenta los mismos y utilizando como nexo de unión con los trabajadores a la negociación colectiva.

En definitiva, es trascendental que funcione la comunicación en la empresa para la elaboración de un buen plan de prevención. La incorporación a los pactos y acuerdos de fórmulas de compromiso para su diseño durante la vigencia del Convenio sobre la base de la elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias, de la determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión, de la fijación de objetivos preventivos sistemáticamente actualizables a fin de que permitan una puesta al día de forma constante, los plazos y fases de desarrollo, de las formas de intervención de los representantes de los trabajadores en su elaboración, control, evaluación y actualización serían materias sobre las que en un futuro ocuparse la negociación colectiva¹³.

Como ya se ha anticipado en el primer apartado, son varios los aspectos en los que la LPRL permite a la negociación colectiva intervenir en la regulación de los mismos con el fin de adaptarlo a las circunstancias de cada sector y, en ocasiones, a cada empresa si se trata de un convenio colectivo de empresa. Así, algunos de los aspectos en los que está llamada la negociación colectiva para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores son los siguientes:

¹⁰ Para profundizar sobre el tema, vid. Rivero, J. y De Val, A. (AA.VV.), *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El "Outsourcing"*, Navarra, 2003, Ed.Thomson Aranzadi.

¹¹ Sobre el trabajador autónomo, se recomienda la lectura de Aguilar, M.C., *El régimen jurídico del trabajador autónomo económicamente dependiente*, Granada, 2015, Ed.Comares.

¹² Para una información completa sobre la materia, vid. Rivero, J. y AA.VV., *La Reestructuración de Empresas. Diversificación de Técnicas y su Régimen Jurídico*, Navarra, 2008, Ed. Thomson Aranzadi.

¹³ Mercader, J.R. y Muñoz, B., "El futuro de la negociación [...]", *op.cit.* p.4.

A) Vigilancia de la salud (regulado por el artículo 22 LPRL)

La vigilancia de la salud constituye un deber del empresario, por el que sufragará los gastos que conlleve de modo que, en ningún caso podrá suponer coste alguno para el trabajador ni económico ni de tiempo, puesto que el tiempo dedicado a la vigilancia de la salud se debe considerar como tiempo de trabajo.

Los resultados de dicha vigilancia forman parte de la información que va a recibir el trabajador, mientras que el empresario sólo recibirá el “apto”, “no apto” o “apto con restricciones” de cada trabajador. En este caso, los convenios pueden regular un procedimiento para llevar a cabo este proceso de información de resultados, siempre respetando la confidencialidad de los datos y los derechos de intimidad y dignidad del trabajador¹⁴.

La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo “cuando el trabajador preste su consentimiento”, por lo que, en principio, es voluntaria para el trabajador que podrá aceptar el ofrecimiento del empresario o rechazarlo. Sin embargo, los trabajadores tienen el deber de “cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”. A este respecto, algunos convenios han regulado las posibles sanciones en el caso de que el trabajador se niegue a cooperar con el empresario y, por tanto, no se realice el reconocimiento médico. Otros convenios contemplan la realización del reconocimiento médico como un requisito previo para ser contratado, por lo que se convierte en obligatorio.

Algunos convenios recogen el tipo de pruebas médicas que se deben realizar, en mi opinión, debería prevalecer el criterio médico en caso de no estar de acuerdo con el convenio en llevar a cabo una determinada prueba.

B) Formación de los trabajadores

La ambigüedad de la LPRL en la regulación del este derecho del trabajador “suficiente y adecuada” debe ser aprovechada por la negociación colectiva para que efectivamente se cumpla lo dispuesto en la Ley¹⁵, es decir, que “*La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto*

¹⁴ Sobre esta cuestión vid. García, J., “Derecho a la intimidad y contrato de trabajo: la anotación de las bajas médicas. Comentario de STC 202/1999, de 8 de noviembre”, *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, n. 13, 2000, pp. 13 a 31.

¹⁵ Según lo dispuesto en el artículo 19 LPRL “el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (...)”.

de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”.

C) Participación de los trabajadores

Dentro de la participación de los trabajadores es importante que la empresa tenga una transparente y fluida política de comunicación interna, de manera que se facilite la participación de los trabajadores no sólo a través de sus representantes, sino que también pueda haber comunicación tanto horizontal como vertical.

D) Información y consulta a los trabajadores

Además de la información que el empresario está obligado a transmitir a los trabajadores¹⁶ (por ejemplo de los riesgos a los que está expuesto o de las medidas preventivas a adoptar) y más allá de la consulta en determinados aspectos a los que está obligado el empresario a tratar con los trabajadores a través de sus representantes (por ejemplo, para la introducción de un nuevo equipo de trabajo), resulta fundamental que la empresa tenga una política de comunicación interna definida y con objetivos concretos que incluyan los temas de salud.

E) Promoción de la salud

En una concepción más amplia del concepto de salud, tanto física como mental, algunas empresas han tomado la iniciativa de aportar a los trabajadores algo más que lo estrictamente obligatorio (ej. Reconocimiento médico) y van más allá intentando promover, verdaderamente, la salud del trabajador. Así ofrecen, por ejemplo: servicios médicos, soporte financiero, capacitación, deporte, flexibilidad de horarios, (...), es decir, ofrecen la posibilidad al trabajador de tener un estilo de vida saludable¹⁷.

Dentro de la promoción de la salud, algunas empresas se comprometen a negociar con distintas clínicas especializadas en servicios dentales, ópticos, podológicos y de operaciones oculares láser, precios especiales para empleados/as¹⁸.

Al hilo de esto, algunas empresas se implican en la promoción de la salud incluyendo aspectos relacionados con el género, por la presencia mayoritaria en determinados puestos de uno de los dos sexos y la mayor frecuencia en el número de accidentes, de manera que se contemplan algunas pruebas específicas en la vigilancia de la salud para evitar esas

¹⁶ Vid. Artículo 18 LPRL

¹⁷ Es el caso de algunos Convenios Colectivos como por ejemplo: VII Convenio Colectivo de BP Oil España, SAU (BOE 22-08-2014), Ford-España, S.L. (BOE 30-05-2014).

¹⁸ Vid. Convenio Colectivo de Mahou, SA (BOE 22-11-2013).

lesiones¹⁹.

Con el fin de mejorar el clima laboral y de que los empleados puedan desempeñar mejor su trabajo, otra medida que también introducen algunos convenios es la posibilidad de ofrecer al empleado el asesoramiento confidencial y profesional para ayudarle a resolver sus problemas personales y profesionales. De esta manera, la empresa consigue un mejor control de los riesgos psicosociales²⁰ asociado a una intervención profesional sobre los mismos. Así, se debe prestar especial atención a este tipo de riesgos pues, en todo caso, deben formar parte de la evaluación de riesgos de la empresa. En bastantes situaciones, estos riesgos están asociados a medidas de carácter organizativo de las que ya hemos hablado, a problemas de comunicación, a conflictos con otros trabajadores, etc.

En definitiva, se trataría de conseguir lo que la Organización Mundial de la Salud (Healthy Companies) y la Red Europea de Promoción de la Salud en el Puesto de Trabajo han denominado como “empresa saludable”, es decir, aquella empresa en la que trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los empleados y la sustentabilidad del espacio de trabajo. Por lo tanto, en este tipo de “empresa saludable” no sólo se protege sino que también se promueve la salud. Este concepto supone un paso más en la prevención de riesgos laborales en la medida que aporta un enfoque renovador a las líneas de actuación llevadas a cabo normalmente en el campo de la seguridad y salud laboral. Se trata de favorecer actuaciones que van más allá del ya clásico tratamiento del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, incorporando una visión más integral de la salud del trabajador²¹. En definitiva, el objetivo es que el lugar de trabajo contribuya a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, identificando y evaluando factores de riesgo que puedan afectar a la salud de cualquier individuo con independencia de su condición de trabajador, esto es, se consideran también los factores externos que estén

¹⁹ Vid. V Convenio Colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 30-05-2013).

²⁰ Uno de los riesgos psicosociales recogido expresamente en el XXIII Convenio Colectivo del sector de la Banca (BOE 15-06-2016) es el riesgo de atraco. Así, el artículo 57 establece “El riesgo de atraco en cuanto que se trata de un riesgo laboral presente en nuestras entidades debe ser prevenido, y por tanto incluido en el Plan de Prevención, impartiendo a los trabajadores los oportunos cursos de formación. Especialmente se facilitará, desde el momento en que se sufra un atraco, el apoyo y seguimiento médico-psicológico a todas aquellas personas víctimas del atraco”.

²¹ Muñoz, A.B., “Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales”, *Revista de Información Laboral*, n. 8, 2014, pp. 1.

relacionados con los hábitos personales y actividades extra-laborales²².

Éste podría ser uno de los principales objetivos a alcanzar por cualquier empresa en su Plan de Acción, esto es, conseguir ser una “empresa saludable”. Si esto es así, dicha empresa podrá lograr la acreditación de AENOR como empresa saludable o bien ser incluida en la lista de entidades destacadas en materia de promoción de la salud elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A su vez, este concepto de “empresa saludable” entronca con el otro, el de Empresa socialmente responsable. De manera que la Política de Responsabilidad Social Corporativa instaurada en las empresas contribuye también al mismo fin. Así, algunos convenios²³ declaran seguir una Política de Responsabilidad Social Corporativa a través del desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

Otro eje sobre el que se puede sustentar una concepción amplia del concepto de seguridad y salud de los trabajadores enlaza con el cuidado del medio ambiente. Así, la defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las

²² Tal y como afirma Muñoz, A.B., “Empresa saludable [...]”, *op.cit.* Los fundamentos de las políticas saludables se explican a partir de la conexión establecida entre el estilo de vida del trabajador y la incidencia de numerosas enfermedades crónicas en tanto que algunos hábitos tales como el consumo de tabaco, las dietas pobres, la adopción de un comportamiento sedentario, afectan negativamente a la salud de las personas. El Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (BOE 03-07-2015) recoge en su artículo 55 lo siguiente: “El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada (...)”. En esta línea, se aprecia también por los Tribunales esta conexión entre los hábitos extralaborales y, en este caso, la indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional apreciada por el TSJ en Sentencia n. 3198/2016 de 20 de mayo, en la que se considera el abono procedente, por fallecimiento a causa de las lesiones pulmonares, habiendo estado expuesto a la inhalación de amianto. En la determinación de la cuantía indemnizatoria el Tribunal considera que procede una reducción del 20% de la establecida en el baremo, debido al hábito tabáquico como factor corresponsable en la producción de las lesiones.

²³Vid. V Convenio Colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU (BOE 06-06-2016).

actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este²⁴.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente²⁵.

Además de estas propuestas, conviene resaltar algunos problemas a los que se enfrenta la negociación colectiva y que, sin el propósito de ser exhaustivos, se recogen a continuación:

- Demostrar que la prevención es rentable
- Demostrar que la negociación colectiva puede ser una forma de solucionar con agilidad los conflictos
- Evitar la trascripción legal
- Evitar redacciones muy generales
- Homogeneizar la terminología
- Capacitación de las partes negociadoras

Dotar de tiempo suficiente para llevar a cabo las labores relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

4. Consecuencias para el trabajador de un posible empeoramiento de las condiciones de seguridad y salud. Plan de acción

Existe una relación directa entre el grado de implicación de los empresarios y trabajadores y los niveles de seguridad y salud en las empresas. A mayor implicación, mejores condiciones de trabajo, por lo que el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales, reforzando el diálogo social y la negociación colectiva, es fundamental para conseguir unos lugares de trabajo seguros y saludables²⁶.

²⁴ Vid. Artículo 57 del Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (BOE 03-07-2015).

²⁵ Se recomienda la lectura de Molina, C. y García, M., “La negociación colectiva y nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental”, en AA.VV., Molina, C. (coord), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, Sevilla, 2006, UGT-Andalucía, pp. 717-718.

²⁶ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, pp. 33.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST>

A la inversa, resulta evidente que un empeoramiento de las condiciones de seguridad y salud conlleva unas consecuencias negativas para los trabajadores. Las causas de ese empeoramiento pueden ser de diversa índole, lo más probable es que no sea una sola causa, pero en todo caso, los trabajadores pueden verse negativamente afectados, bien porque aparezcan nuevos riesgos, por un aumento en las probabilidades de que se materialice alguno de ellos o bien porque la severidad del daño que ese riesgo pueda causar en la salud del trabajador sea mayor.

Tanto la probabilidad del riesgo como la severidad del daño son los dos factores clásicos a tener en cuenta en la estimación de la magnitud de los riesgos a los que puede estar expuesto el trabajador en su puesto de trabajo. En esta evaluación se valoran las condiciones de trabajo y para ello se tienen en cuenta distintos condicionantes (agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, organizativos, etc.) para poder determinar cuáles son los riesgos a los que está expuesto cada trabajador. En este caso, cobran especial protagonismo los factores organizativos, puesto que la negociación colectiva puede ocupar un papel relevante en su prevención, en la medida en que puede contribuir a mejorar las condiciones de seguridad y salud, que es el objetivo principal.

La negociación colectiva debería incorporar un sistema por el que se pudiera dar curso a las denuncias y/o peticiones de los trabajadores sobre cualquier inquietud que pudiera surgir dentro de la empresa.

En esta línea, como ideas para la reflexión y, si es posible, para ser incorporadas a la negociación colectiva, la propia Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo²⁷ incluye en su 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) una serie de medidas y líneas de actuación que tienen que ver con la negociación colectiva, por ejemplo:

- “Reforzar el papel de los órganos consultivos y de participación institucional en materia de prevención de riesgos laborales. (...)
- 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 co-

%2015_20.pdf

Esta medida está incluida dentro del Objetivo 4: Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

²⁷ Vid. *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo*, pp. 74 y ss.

responsables (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.

- 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.

- 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.

- 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”.

5. Conclusiones

Existe una relación directa entre el grado de implicación de los empresarios y trabajadores en las labores de prevención de riesgos laborales y los resultados de la empresa. A mayor seguridad, mayor productividad de los trabajadores y, por tanto, mayores son los beneficios empresariales.

En estos últimos años, a pesar del estancamiento de algunos convenios, se han podido observar algunas cuestiones innovadoras en otros convenios colectivos cuyas partes han hecho el esfuerzo de negociar pensando por y para los trabajadores.

A pesar de todo, los esfuerzos deben continuar, mientras muera un solo trabajador no se pueden dar por finalizados. Es una tarea que requiere una

continua revisión, pues al cambiar las circunstancias se corre el riesgo del desfase.

Las empresas deben aunar esfuerzos y aunar políticas, de manera que la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad social corporativa, los sellos de calidad, la política de medio ambiente, los planes de igualdad y cualesquiera otras acciones que pueda llevar a cabo la empresa, vayan de la mano hacia un único fin, prevenir, preservar y garantizar la seguridad y salud tanto de los trabajadores, como del resto de personas o del entorno del centro de trabajo con los que puedan relacionarse, tanto la empresa como los trabajadores que la integran.

6. Bibliografía

- Aguilar, M.C., *El régimen jurídico del trabajador autónomo económicamente dependiente*, Granada, 2015, Ed. Comares.
- Amaadachou, F., “Balance general sobre algunas de las principales materias que integran el contenido del convenio normativo del convenio colectivo estatutario (Parte 2ª)”, *Revista Información Laboral*, n. 3, 2016, pp. 12.
- Durán, F., *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España*, Presidencia del Gobierno, 2001, pp. 221.
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo*, pp. 74 y ss.
- García, J., “Derecho a la intimidad y contrato de trabajo: la anotación de las bajas médicas. Comentario de STC 202/1999, de 8 de noviembre”, *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, n. 13, 2000, pp. 13 a 31.
- http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Guia/GUIA_NC_2016.pdf
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, *Guía de la Negociación Colectiva 2016*, pp. 123 y ss.
- Maldonado, J.A., “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en AA.VV., Monereo, J.L. y Moreno, M.N. (dirs), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Navarra, 2013, Ed. Aranzadi, pp. 473.
- Mercader, J.R. y Muñoz, B., “El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales”, *Revista Doctrinal Aranzadi*, n. 14, 2002, pp.1.
- Molina, C. y García, M., “La negociación colectiva y nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental”, en VVAA, Molina, C. (coord), *Estrategias sindicales y*

contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato, Sevilla, 2006, UGT-Andalucía, pp. 717-718.

Muñoz, A.B., “Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales”, *Revista de Información Laboral*, n. 8, 2014, pp. 1.

Rivero, J. y De Val, A. (AA.VV.), *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El “Outsourcing”*, Navarra, 2003, Ed. Thomson Aranzadi.

Rivero, J. y AA.VV., *La Reestructuración de Empresas. Diversificación de Técnicas y su Régimen Jurídico*, Navarra, 2008, Ed. Thomson Aranzadi.

Valdés, F. y Lahera, J., “Crónica jurídica de la temporalidad en España: la persistencia del empleo precario”, en AA.VV., *Hacia un cambio de modelo productivo*, Madrid, 2011, Ed. Cinca, pp. 185 a 207.

Web sites

Portal web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (enlace a Estrategias)

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=de7991ef3e065410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo