

**A cantos sofren, ignorantes,  
a inxusta consecuencia  
dunhas inadecuadas  
condicións de traballo.**

## **A SAÚDE LABORAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **ANTECEDENTES.-**

A Prevención de Riscos Laborais non é unha novidade no noso dereito convencional. Dende que existe Negociación Colectiva os negociadores fomos conscientes de que esta parcela das relacións laborais requiría certa *especialización* e desenrolo a través da Negociación Colectiva, sen embargo *outras urxencias*, fundamentalmente o emprego e os baixos salarios e porque non recoñecelo a falla de capacidade dos negociadores impediron un avance significativo neste ámbito da Prevención, da Saúde a da Seguridade no traballo.

Aínda hoxe, como veremos, son *os contidos menos preventivos* os mais habituais e sen embargo este recoñecemento axudará a que a situación mude, senón definitivamente, si para afrontar a Negociación Colectiva con mais contidos e mais intensidade o que redundará en mellores condicións de vida no traballo.

### **A SITUACIÓN ACTUAL:**

A pesares de que o artigo 2.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais establece: “**As disposicións de carácter laboral contidas nesta Lei e nas súas normas regulamentarias terán en todo caso o carácter de Dereito necesario mínimo indispoñible, podendo seren melloradas e desenvolvidas nos convenios colectivos.**” moi pouco temos avanzado na mellora das nosas condicións de vida no traballo por medio da Negociación Colectiva.

A 31 de decembro do 2000 existían en Galicia 641 convenios colectivos, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente. Neste número inclúense tamén os pactos de eficacia limitada e acordos reguladores dos que se ten coñecemento. Deste total de 641, 126 o foron de sector e 515 de empresa.

No ano 2000 negociáronse e/ou revisáronse 266 convenios e ata o 30 de xuño deste mesmo ano 2001 negociáronse e/ou revisáronse 158 convenios (113 convenios e 45 revisións, o que ven a supoñer un maior ritmo na negociación en comparación con anos anteriores.

A 30.06.2001 con efectos para o 2001, a negociación afectou a 193.681 persoas de un total de 31.631 empresas.

Do seguimento levado a cabo en 1999, 2000 e primeiro semestre deste ano, podemos constatar que a situación e de importante precariedade de contidos no plano xeral e de prevención de riscos en particular.

Lamentablemente aínda aparecen referencias á dote por matrimonio e demasiadas veces referencias ás derogadas ordenanzas. Aparecen tamén casos de ilegalidade manifesta coma o caso de Pérez Leirós S.A. de Pontevedra que ademais de prever un recoñecemento médico previo ó ingreso definitivo na empresa (caso grave de discriminación), cita no seu artigo 26 que: “os traballadores da sección de pintura terán dereito a unha asignación periódica de leite que deberán consumir no posto de traballo”.

**A información e o coñecemento,  
outorgan autoridade, influencia e no  
ultimo termo PODER.**

Antes de entrar en materia, é preciso utilizar a modo de exemplo o 1º Convenio Colectivo Galego de empresas de aparcadoiros e garaxes de vehículos publicado no DOG o 10 de maio do 2000, asinado por CC.OO, UGT e a CIG, no que *non se recolle absolutamente nada relacionado coa Prevención de Riscos Laborais*.

O propio Convenio razoa esta importante omisión ao indicar que “*este Convenio esta redactado conforme ao principio de complementariedade do Convenio Colectivo Xeral de ámbito nacional para o sector das empresas concesionarias e privadas de aparcamentos de vehículos e garaxes (BOE de 11 de marzo de 1998) e sen invadir as materias reservadas a dito convenio colectivo, polo que será supletorio e complementario respecto do non previsto no presente*”.

Neste caso na CIG non tivemos en conta que a Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia xa se reiterara na “doutrina sentada pola precedente STS de 22 de setembro de 1998 (...) que declarara a nulidade de certo precepto dun Convenio Colectivo de ámbito estatal (prohibindo negociar determinadas materias en ámbitos sectoriais inferiores) nulidade que a STS xustificaba reafirmando que ...”un precepto de dereito necesario que necesariamente ten que ser respectado.....” polo que en modo algún se prohibe negociar *a mellora das normas mínimas* en materia de prevención de Riscos Laborais.

***Empecemos entón por ter presente esta importante sentenza difundida e explicada no seu día polo representante da nosa organización no CES.***

Elaborar un regulamento de saúde laboral da empresa ou o sector e poñelo como anexo ao convenio, tratando de mellorar os dereitos que xa recolle a Lei.

### **1.- Principios xerais e avaliación dos riscos. (arts. 14-16 LPRL)**

- Exixir que a empresa elabore un Programa integral de prevención en función dos riscos do sector ou a empresa concreta, e que estea sometido a un control periódico polos delegados/as de prevención.
- Que consten os nomes dos responsables de levar a cabo as medidas acordadas para controlar cada risco.
- Establecer datas para revisar cos responsables o grado de cumprimento da avaliación de riscos de maneira que os delegados/as poidan comprobar as melloras que se fixeron, si se fixeron nos tempos acordados e as que quedan por facer.
- Exixir non só o subministro da información necesaria sobre as condicións medioambientais da empresa, senón a mellora da xestión e control dos procesos productivos, a minimización e a xestión dos residuos e o control dos produtos finais.

### **2.- Equipos de traballo e medios de protección individual. (art. 17 LPRL)**

- Especificar qué equipos de traballo hai que utilizar para cada tarefa, por exemplo cando hai que montar os andamios, cando hai que usar unha radial e non outra clase de serra. Isto será como un catálogo cos traballos da empresa e as máquinas adecuadas para cada traballo.
- Unha explicación do funcionamento ou manexo seguro destes equipos, ou unha regulación da formación que debe ser impartida aos traballadores para a correcta e segura utilización das máquinas. Tratar de poñer as horas necesarias para aprender a manexar de forma segura os equipos novos...
- Sobre os medios de protección tamén se debe especificar que traballadores/as deben usar os equipos de protección ou que traballos estarán ligados a eles, cales teñen que ser eses medios segundo o posto a desempeñar e non quedarse soamente en declarar que aos traballadores se lles debe de dotar de medios de protección adecuados.
- Dar prioridade aos medios de protección colectiva fronte aos de protección individual.

### **3.- Dereito de información (art. 18 LPRL)**

- Nos convenios hai que precisar o alcance da información que se proporcionará aos traballadores/as e aos seus representantes sobre os riscos aos que están expostos nos diferentes postos de traballo, o procedemento ou os canles para solicitala, as vías para obtela e o tempo en que debe subministrarse.
- Especificar quen son os encargados de informar dos riscos graves e inminentes, a cualificación das actividades que supoñen riscos graves e inminentes e a conseguinte paralización da devandita actividade. (mandos intermedios, encargados...)

#### **4.- Dereitos de consulta e participación dos traballadores (art. 18 LPRL)**

- Establecer outro sistema de designación dos Delegados e Delegadas de Prevención, posibilitando a elección de traballadores/as diferentes aos Delegados de Persoal e cunha dedicación exclusiva ás materias de prevención, aumentando así a representación sindical.
- Ampliar o crédito horario e os medios que poden dispoñer os Delegados de Prevención que sexan tamén Delegados/as de Persoal para poder atender dunha forma máis eficaz ás dúas funcións.
- Crear órganos específicos de representación diferentes aos establecidos na Lei, como poden ser os Delegados de Prevención Territoriais para garantir a representación e a participación dos traballadores e traballadoras naquelas empresas nas que, polo número de traballadores, non hai representación legal unitaria.
- Hai que tender a aumentar as competencias dos Delegados de Prevención, así como as dos Comités de Seguridade e Saúde.
- Crear comités alternativos en empresas que contén con menos de 50 traballadores/as ou subcomités en centros de traballo dunha mesma empresa ou para as distintas actividades que se desenvolven dentro da mesma.
- A lexislación permite tamén a creación dunha Comisión de Seguridade e Saúde de ámbito sectorial, de carácter paritario, para o seguimento dos acordos do convenio na materia e avaliación da aplicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais.
- Respecto aos Servicios de Prevención pódense establecer os criterios para a determinación dos medios persoais e materiais dos servicios de prevención propios, o número de traballadores designados polo empresario para levar a cabo actividades de prevención e o tempo e medios de que dispoñan, en función dos riscos aos que están expostos os traballadores.
- Introducir cláusulas que recorden a necesidade de participación dos Comités de Seguridade e Saúde ou dos delegados de prevención na elección dos servicios de prevención alleos.
- Especificar nos convenios que os representantes dos traballadores e traballadoras en materia de saúde laboral teñen dentro das súas competencias a participación activa na organización e posta en marcha de todas aquelas medidas e actuacións para a mellora da seguridade e das condicións de traballo nas empresas.

#### **5.- Dereito de formación (art. 19 LPRL)**

- Desenvolver un programa xeral de formación en prevención de riscos laborais de asistencia obrigatoria para todos os traballadores e traballadoras, con especial incidencia nos riscos concretos da empresa ou sector que se trate. Este programa ten que incluír tamén a formación necesaria para actuar en caso de emerxencia.
- Detallar a maneira e a periodicidade en que se levará a cabo a formación que o empresario está obrigado a facilitar aos Delegados/as de Prevención.
- Concretar os contidos e o número de horas desta formación e se vai realizarse fora ou dentro da empresa, en horas de traballo ou noutras horas e, neste caso, a maneira de recuperar esas horas.
- Tratar de establecer un número de horas anuais para que os delegados/as acudan a cursos ou congresos para a actualización da súa formación.

## **6.- Risco grave e inminente (art. 21 LPRL)**

- Precisar que o traballador/a terá dereito a interromper a súa actividade e abandonar o lugar de traballo en caso necesario, cando considere que a dita actividade entraña un risco grave e inminente. E que non poderán sufrir prexuízo ningún derivado da adopción desta medida
- As perdas económicas directamente ocasionadas por estas paralizacións de obras serán por conta da empresa, aboándose a totalidade dos haberes, sen que en ningún caso poida ser afectado o traballador/a.
- Posibilidade do traballador/a de recorrer ao Comité de Seguridade e Saúde cando exista un risco demostrado sen que sexa necesario que se trate dun risco grave e inminente.

## **7.- Vixilancia da saúde (art. 22 LPRL)**

En primeiro lugar hai que advertir que os convenios non poderán impoñer a obrigatoriedade dos recoñecementos médicos (excepto nos casos que xa contempla a lei). Hai que ter claro que os recoñecementos médicos é obrigatorio que os oferte o empresario, pero son voluntarios para os traballadores e traballadoras.

Hai que ter coidado tamén coas cláusulas de algúns convenios que establecen obrigatoriedade dun recoñecemento médico previo á contratación, xa que poden ser utilizados como unha fase máis do proceso de selección, vulnerando o principio de non discriminación do posible traballador cando aínda non hai unha relación laboral.

- O que hai que concretar na negociación colectiva é a periodicidade na que se ofertarán os recoñecementos así como previr a posibilidade de que sexan os mesmos traballadores/as os que os soliciten, que servicios médicos os levará a cabo, e deixar claro que estes recoñecementos teñen que ser específicos segundo o tipo de traballo que se realice e os produtos que se usan. Existen regulamentos e protocolos (Ministerio de Sanidade) que especifican o tipo de probas das que consta un determinado recoñecemento en función do tipo de traballo, pero os convenios deben citar polo menos que se fagan conforme a eses protocolos, e por suposto considerando o respecto á dignidade dos traballadores e traballadoras.
- Garantir que as revisións médicas nas empresas se realicen atendendo ás necesidades de saúde e peculiaridades das traballadoras, incluíndo as revisións xinecolóxicas.
- Nos centros de traballo con máis de 50 traballadores/as teñen obriga de establecer un local destinado aos primeiros auxilios e outras atencións sanitarias, pero é conveniente formalizar esta obriga a través do convenio, e tratar de conseguir un local en empresas con menos traballadores/as.
- Tamén por medio dos convenios se poden establecer programas de axuda aos traballadores con problemas de alcohol, drogas ou ludopatías, sempre dentro do respecto á dignidade e a intimidade das persoas afectadas.

## **8.- Traballadores especialmente sensibles a determinados riscos (art. 25 LPRL)**

- Concretar a protección dos traballadores e as traballadoras especialmente sensibles, adoptando medidas como o cambio de posto de traballo ou que facer se non hai un posto adecuado a esa situación.
- Establecer un catálogo de postos de traballo exentos de riscos para que no seu momento poidan ser ocupados por traballadores/as que debido ás súas circunstancias non sexa aconsellable que continúen no seu posto habitual.
- Para os traballadores que prestan a súa actividade con determinadas máquinas, ou os que están sometidos a unha situación de estres laboral poderá acordarse nos convenios a periodicidade, duración e condicións de organización dos cambios de actividade e as pausas necesarias. A mobilidade funcional co propósito de evitar a reiteración e monotonía de determinados postos de traballo, establecendo un sistema de organización do traballo que permita intercambiar as diferentes funcións co fin de non permanecer demasiado tempo continuo no mesmo posto.
- Incorporación da definición de acoso sexual e laboral e unha declaración contra os mesmos, ademais de establecer mecanismos de denuncia e de resolución do proceso.
- En relación cos traballos especialmente penosos, tóxicos ou perigosos, cabe pactar unha limitación de xornada, ou a prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias.
- O convenio pode ampliar a aplicación das regras sobre mobilidade funcional para favorecer a reintegración a la empresa das persoas que sufriron unha determinada patoloxía e, trala súa curación, existe un risco acreditado de que se continúa no mesmo posto de traballo se lle vai a reproducir.

## **9.- Traballadoras en situación de maternidade (art. 26 LPRL)**

- As medidas para promover a mellora da seguridade e a saúde no traballo da traballadora embarazada, que dera a luz ou en período de lactación están incluídas no ordenamento laboral, pero o convenio é o instrumento idóneo para determinar a relación dos postos de traballo exentos de riscos que poden ocupar.
- Inclusión de anexos que recollan nos convenios a lista de axentes químicos, físicos e biolóxicos susceptibles de causar prexuízos á saúde da traballadora ou do feto.

## **10.- Traballo dos menores (art. 27 LPRL)**

- A negociación colectiva pode incluír dereitos que están recoñecidos pola Directiva 94/33/CE pero aínda non foron traspostos á nosa lexislación, como a prohibición do traballo nocturno aos mozos, o período mínimo de descanso de 14 horas consecutivas por cada período de 24 horas, ou o descanso anual. Ao estar conectados coa prevención de riscos laborais, sería desexable que os convenios incluíran estes dereitos para os menores, así como a avaliación dos postos de traballo a desempeñar por eles.

## **11.- Relacións de traballo temporal, de duración determinada e de ETT's (art.28 LPRL)**

- O grupo dos traballadores eventuais é o máis “perigoso” en relación cos riscos laborais, fundamentalmente pola súa falta de capacitación e experiencia. Polo tanto é na negociación colectiva onde se debe establecer o catálogo de postos de traballo de especial risco, incorporando determinadas prohibicións.

## **12.- Responsabilidades do mando intermedio na negociación colectiva.**

O convenio colectivo pode servir para fixar atribucións expresas aos mandos intermedios. Algún convenio xa recolle de maneira explícita obrigas concretas de seguridade e saúde para os mandos intermedios, así o convenio colectivo Repsol Petróleo responsabiliza expresamente ao mando intermedio, entre outras funcións: “...da conservación das instalacións, seguridade e disciplina do persoal ás súas ordes”.

A través do capítulo de faltas cometidas polos traballadores, deberíamos de citar que os mandos intermedios estarían obrigados ao exercicio regular e adecuado do poder de dirección delegado do empresario.

Sería bo recoller como falta “tolerar que os subordinados infrinxan as normas de seguridade e hixiene no traballo”, o que implicaría unha actitude dirixente á hora de vixiar o cumprimento das normas por parte dos traballadores ao seu cargo.

Tipificar tamén como falta as ordes dadas polos mandos intermedios que supoñan un risco para a seguridade e saúde dos traballadores.

Non evitar un feito punible significaría unha boa dose de control e disciplina dirixido aos traballadores por parte do mando.

## **13.- Compensación económica. Pluses**

Partindo de que o correcto será camiñar cara a unha *cultura preventiva e non compensatoria do dano*, non podemos perder de vista que existen moitas diferencias entre profesións dentro da mesma empresa que repercuten na calidade de vida no traballo e como consecuencia, necesitan unha cobertura económica maior, para elo, consideramos que:

O Salario é a contraprestación do traballo. E a prestación básica do empresario correlativa coa prestación básica do traballador. Niso reside a esencia do salario.

O Estatuto dos Traballadores chama “complementos salariais” aos salarios así cualificados e a súa variedade é extremada. O Artigo 26.3 do E.T. cita: “Mediante a Negociación Colectiva...se terminará a estrutura do salario...e no seu caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado...non tendo carácter de consolidábeis, salvo acordo en contrario os que están vinculados ao posto de traballo.

Na maioría dos Convenios estudados no 79 % *NON SE REFLEXA* cal é o tipo de traballo que pola confluencia de unha ou varias circunstancias , xera o dereito a percibir

o plus correspondente. No 74 % deles nin sequera se reflexa en quén recae a responsabilidade de clasificar os traballos en función da súa natureza, o que pode dar lugar a que aínda reflectido o plus en Convenio, este non se abone pola falla de clarificación.

Temos logo que: definir os traballos e as profesións en función da penosidade da súa realización, tendo en conta ademais a zoa onde se realiza, e contando con que en algúns casos a perigosidade, penosidade e/ou toxicidade pode chegar a ter repercusións en **outros traballadores** aos que non se lle recoñece dito concepto, pero si están expostos ao risco.

Para fixar cláusulas compensatorias teremos en conta a **nocturnidade**, sempre e cando a xornada laboral non se desenrole permanentemente nese turno.

#### **14.- Outras compensacións.-**

Tendo en conta que o accidente de traballo e a enfermidade profesional son consecuencia dunha irregulares condicións de traballo e sen menoscabo de outras indemnizacións e/ou compensacións, os Convenios Colectivos deberán reflectir complementos á prestación da Seguridade Social ata o 100% dos conceptos retributivos cobrados ata o momento do accidente e baixa médica.

Neste apartado, temos que chamar á atención das novas estratexias da patronal, tendentes a incentivar aos traballadores e traballadoras que nun período determinado, non presenten baixa médica, o que pode provocar situacións de **non baixa** a pesares de padecer as consecuencias dun accidente de traballo.

#### **A MODO DE CONCLUSIÓN.-.**

**Para unha Negociación Colectiva exitosa fan falla algo mais que o coñecemento da materia que se pretende conquistar. Eso é importante, pero o éxito está tamén na correlación de forzas que poidamos conseguir, porque en definitiva trátase dunha loita de intereses da que necesitamos saír ben parados., Si temos en conta as Directrices Confederais para a Negociación Colectiva e non perdemos de vista que A SAÚDE NON SE VENDE acadaremos polo menos parte dos compromisos que temos cos traballadores e as traballadoras.**

**GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL  
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA**