

En los convenios: negociar la prevención

## **En los convenios: negociar la prevención**

---

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una ley indispensable pero de mínimos. La negociación colectiva debe permitir incorporar a los convenios colectivos aquellos aspectos que permitan desarrollar, adaptar o mejorar la aplicación de la ley en los centros de trabajo.

---

VISITANOS SI QUIERES ESTAR INFORMADO

[SECCIÓN SINDICAL FRATERNIDAD MUPRESA](#)

Según se desprende del estudio sobre "Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva", recientemente publicado por CC.OO. de Madrid, el papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales es muy limitado y no contribuye, como debería, a la reducción de la siniestralidad laboral.

Las causas de esta situación son múltiples, pero entre ellas destaca el hecho de que los empresarios españoles tienen una escasa preocupación por la salud laboral, hasta el punto de que casi un 25 por ciento de los convenios colectivos no incluyen ninguna cláusula sobre prevención de riesgos laborales y un 55 por ciento de los convenios tan sólo incorporan declaraciones solemnes de principios, pero no hacen referencia a medidas concretas. Además, la mayoría de los empresarios tienden a confundir prevención con prestaciones sanitarias básicas. De hecho, el 66 por ciento de los convenios hacen referencia a vigilancia de la salud, pero en cuatro de cada cinco convenios se limita al reconocimiento médico anual.

La ausencia de una cultura de la prevención entre los empresarios hace que, ante las demandas sindicales en la negociación de los convenios, hagan todos los intentos posibles por negociar cláusulas que ponen precio a los riesgos en lugar de prevenirlos, eliminarlos o reducirlos. El 54 por ciento de los convenios hacen referencia a pluses salariales de toxicidad, insalubridad, peligrosidad, nocturnidad o turnicidad, mientras que sólo 23 por ciento hacen referencia a la evaluación de riesgos que el empresario está obligado a realizar.

Hemos analizado 180 convenios colectivos, de ámbito nacional, provincial o de empresa, aplicados en Madrid. En el estudio aparecen algunos datos alarmantes. Por ejemplo, tan sólo el 23 por ciento de los convenios hace algún tipo de referencia a la evaluación de riesgos laborales. Las enfermedades emergentes, como la depresión, el estrés o la ansiedad, no existen desde el punto de vista de la negociación colectiva, pese al hecho de que muchas de estas enfermedades psicosociales tienen su origen desencadenante en una mala organización del trabajo que facilita los abusos de jornada, la sobrecarga de trabajo, la fatiga mental o los turnos de trabajo.

Sólo el 21 por ciento de los convenios incluyen cláusulas de protección para colectivos sensibles desde el punto de vista del empleo, como los jóvenes, los discapacitados, las personas mayores o los contratos temporales. La lucha sindical contra la violencia de género ha permitido que el 40 por ciento incorporen alguna cláusula específica que sanciona expresamente el acoso sexual, pero sólo el 9'6 por ciento introducen la protección contra el acoso moral.

Está muy de moda la conciliación de la vida laboral y personal. Aparece en todos los medios de comunicación, en las declaraciones políticas, en el debate social. Sin embargo, tan sólo el 5 por ciento de los convenios de empresa analizados incluyen la posibilidad de flexibilizar los horarios de trabajo para facilitar la conciliación. El 36 por ciento de los convenios recogen las medidas legales de protección a la maternidad, pero son muy pocos los que introducen mejoras en cuanto al permiso postparto, la hora de lactancia o las excedencias por cuidado de los hijos.

El estudio es exhaustivo y permite una radiografía global y específica de la negociación colectiva desde el punto de vista de la protección de la salud laboral en nuestras empresas. Vamos a terminar con algunos temas socialmente sensibles. Muchas empresas manifiestan su compromiso con la protección del medioambiente, pero este tema aparece sólo en el 11 por ciento de los convenios y aún así con redacciones genéricas y declaraciones de buenas intenciones en la mayoría de los casos.

Cuando contemplamos que menos del 3 por ciento de los convenios hablan de prevención de las toxicomanías en el trabajo, podemos hacernos una idea de la escasa sensibilidad que vamos a encontrar para abordar retos como los derivados de la aplicación de la nueva ley del tabaco en muchas empresas.

Por último, es conocido que muchos accidentes se producen en contratistas y subcontratistas. La coordinación entre las empresas que actúan en un mismo centro de trabajo es esencial para evitar estos accidentes y es una obligación establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su reglamento de desarrollo. Sólo el 79 por ciento de los convenios recogen esta obligación y de entre ellos sólo la mitad incluyen algún protocolo de colaboración entre empresas para prevenir los riesgos laborales.

Las cifras pueden llegar a marearnos, pero siempre apuntan en la misma dirección. La salud de los trabajadores se entiende por parte de muchos empresarios como un coste y no como una inversión. El resultado es que muchas empresas no lo quieren asumir, en tanto que las autoridades laborales se conforman con el papeleo burocrático de algunos servicios de prevención en lugar de corregir las insuficiencias que les impiden inspeccionar las condiciones laborales en los centros de trabajo.

CC.OO. y UGT hemos negociado un magnífico Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales con el Gobierno regional y los empresarios madrileños. Sin embargo, no conseguiremos frenar, contener y corregir las altas tasas de siniestralidad laboral, mientras mantengamos las causas que producen los accidentes. La precariedad laboral, el incumplimiento de la Ley, la falta de regulación de la prevención a través de la negociación colectiva. Mientras, muchos empresarios no entienden que prevenir riesgos es invertir en permanencia, formación, estabilidad de sus trabajadores y en calidad y competitividad de sus productos.

El estudio al que hacemos referencia incluye ejemplos de "buenas cláusulas" que aparecen en los convenios en cada una de las materias y, por lo tanto, está llamado a convertirse en referencia obligada para abordar la negociación de los convenios colectivos de 2006 que estamos iniciando. La salud laboral y la estabilidad en el empleo serán de nuevo los dos campos de batalla en los que se dirimirá la dignidad del trabajo, pero también el futuro de nuestras empresas.

Javier López, secretario general de CC.OO. de Madrid  
<http://www.madridsindical.es>

---

2019 © CCOO SERVICIOS.