

Organiza:

Foment
del Treball Nacional

Con el apoyo de la Generalitat de
Catalunya:



**Generalitat
de Catalunya**

Mejores prácticas en la negociación colectiva

Jordi García Viña
Abogado y consultor de empresas
Consejero Augusta Abogados
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Barcelona

Índice

1. Cuestiones generales
2. Papel de la negociación colectiva en la PRL
3. Análisis de los datos
4. V AENC
5. Posibles cláusulas a incluir en los convenios colectivos
6. Conclusiones



1. Cuestiones generales
2. Papel de la negociación colectiva en la PRL
3. Análisis de los datos
4. V AENC
5. Posibles cláusulas a incluir en los convenios colectivos
6. Conclusiones



La prevención tiene una larga tradición

- Ley de Accidentes de Trabajo de 1900
- OGSHT 1971
- Directiva Marco
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 1995
- Marco Estratégico de la Unión Europea sobre seguridad y salud en el trabajo (2021-2027)
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023 – 2027)
- Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral (2021 – 2026)



La función estratégica de la prevención

Mejora la competitividad de las empresas

Protege la salud de los trabajadores

Contribuye a la sostenibilidad de los sistemas de protección social

Hay que revisar algunas cuestiones ...

Hay que tener en cuenta la situación actual ..



Profesiones clásicas



Tipos de empresas: tamaño, sector económico, etc.



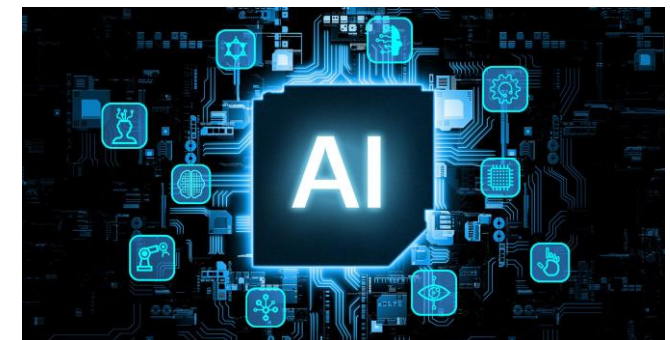
Percepción social de la prevención



Nuevas profesiones



Situación económica



1. Cuestiones generales
2. Papel de la negociación colectiva en la PRL
3. Análisis de los datos
4. V AENC
5. Posibles cláusulas a incluir en los convenios colectivos
6. Conclusiones



¿Cuál es su función?

La salud laboral es un concepto muy amplio y de continua evolución

En seguridad y salud laboral, la negociación colectiva cumple una labor esencial

En la propia Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deja constancia que uno de sus principios rectores es el de la participación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas.

¿Qué papel puede jugar?



Multiplicidad de las normas preventivas

Ley de prevención de riesgos laborales

Código Civil

Estatuto de los Trabajadores

Código Penal

Ley General de la Seguridad Social

LISOS



Dos opciones

Sólo como mecanismo de supletoriedad, integrando lagunas o dando concreción a conceptos indeterminados que ayuden a solventar los múltiples conflictos de aplicación o algo más.

¿Puede tener un papel estratégico en la satisfacción de las necesidades de las empresas?

1. Cuestiones generales
2. Papel de la negociación colectiva en la PRL
3. Análisis de los datos
4. V AENC
5. Posibles cláusulas a incluir en los convenios colectivos
6. Conclusiones



Contenido de PRL en los convenios colectivos (datos 2023)

TIPOS DE CLÁUSULAS		Convenios	Trabajadores
RETRIBUCIÓN SALARIAL			
	Complemento salarial de penosidad	23,75 %	24,16 %
	Complemento salarial de insalubridad	7,61 %	7,60 %
	Complemento salarial de peligrosidad	19,80 %	21,74 %
	Medidas relacionadas con el absentismo	29,22 %	14,25 %
COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES SOCIALES			
Complementos retributivos sobre algún tipo de prestación social		87,03 %	94,39 %
	Complemento a la enfermedad común	78,29 %	80,71 %
	Complemento al accidente de trabajo y enfermedad profesional	82,97 %	93,29 %
	Otras	23,18 %	22,43 %
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE			
Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente		8,23 %	16,14 %
	Ámbito de elección distinto al de los órganos de representación de personal	3,16 %	3,98 %
	Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores y/o delegados sindicales	7,33 %	15,43 %
	Trabajadores	4,74 %	14,96 %
	Delegados sindicales	6,88 %	8,49 %
Crédito horario mensual para los delegados de prevención		13,42 %	6,89 %
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos		20,42 %	13,63 %
Establecimiento de los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud		14,95 %	16,58 %
	Para el conjunto de los trabajadores	14,21 %	16,35 %
	Para los representantes de los trabajadores	11,28 %	9,52 %
Pacto con los representantes de los trabajadores sobre la elección del servicio de prevención ajeno		4,62 %	2,69 %
Cláusulas específicas de medio ambiente		9,70 %	11,67 %

Principales conclusiones del análisis de los convenios

La prevención de riesgos laborales está muy presente en la negociación colectiva

La regulación es muy abstracta

Evaluación de riesgos laborales

Planificación preventiva

Equipos de trabajo y medidas de protección

Formación

Vigilancia de la salud

Trabajadores especialmente sensibles

Información consulta y participación: delegados de prevención y comité de seguridad y salud

Régimen sancionador

Cuatro ejemplos concretos



1. Cuestiones generales
2. Papel de la negociación colectiva en la PRL
3. Análisis de los datos
4. **V AENC**
5. Posibles cláusulas a incluir en los convenios colectivos
6. Conclusiones



V AENC

- Promover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva.
- Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la RLT o, en su caso, con los trabajadores, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral.
- Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa.
- Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención.
- Impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo.
- Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral, implementando los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional, adoptado por los interlocutores sociales europeos.
- Avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia.
- Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral.
- Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, *mobbing* y la violencia a través de los medios digitales.
- Desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo la de los trabajadores designados y la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, adaptando sus contenidos y duración a la realidad de trabajadores y empresas, y, en el caso de los trabajadores, fijando medios para su acreditación.
- Incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.
- Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes, acordes con el art. 24 LPRL y su desarrollo a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la RLT.
- Potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva.
- Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.
- Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.
- Priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

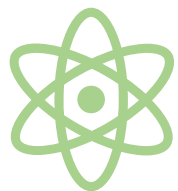
1. Cuestiones generales
2. Papel de la negociación colectiva en la PRL
3. Análisis de los datos
4. V AENC
5. Posibles cláusulas a incluir en los convenios colectivos
6. Conclusiones



Dos cuestiones a tener en cuenta



Articulación de los convenios colectivos



Materias concretas a incluir

Articulación de los convenios colectivos

Libertad de negociación: posibilidad de regular estas materias

No hay materia de contenido mínimo, pero sí la referencia a protocolos de actuación en caso de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Inaplicación en la empresa de las condiciones pactadas en convenio colectivo, sólo para “*mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social*” (art. 82.3.g ET)

No existe la posibilidad de lograr prioridad aplicativa de los convenios de empresa en esta materia (no está incluida en la relación del art. 84.2 ET).

Las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales están entre las materias no negociables a los efectos de prioridad aplicativa de los convenios de comunidad autónoma (art. 84.3 ET) y convenios provinciales (art. 84.4 ET)

Responsabilidades de las empresas

Diversidad de responsabilidades

¿Todas a la vez o de manera sucesiva?

Responsabilidad solidaria o subsidiaria

Infracciones y sanciones

Recargo de prestaciones

Compatibilidad de indemnizaciones

Materias concretas a incluir

1. Cuestiones generales
2. Riesgos laborales
3. Plan de prevención de riesgos, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva
4. Equipos de trabajo y medios de protección
5. Información, consulta y participación de los trabajadores
6. Formación de los trabajadores
7. Medidas de emergencia
8. Riesgo grave e inminente
9. Vigilancia de la salud
10. Coordinación de actividades empresariales
11. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
12. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos
13. Servicios de prevención
14. Consulta, participación y representación

Cuestiones generales

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito (art. 1).

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 (art. 2.2).

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales (art. 12).

Riesgos laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

- Derechos digitales
- Trabajo a distancia
- Desconexión digital
- Absentismo
- Incapacidad temporal
- ¿Los supuestos de acoso son riesgos laborales?
- Salud general

- Riesgos digitales y teletrabajo
- Salud mental
- Trastornos musculoesqueléticos
- Adicciones

Plan de prevención, evaluación y planificación de la actividad preventiva

La prevención de riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención son dos:

- Evaluación de riesgos laborales
- Planificación de la actividad preventiva

- Consulta previa con la RLT o los trabajadores sobre el procedimiento (en ausencia de ésta)
- La evaluación ha de tener perspectiva de género
- Evaluación con presencia de los delegados de prevención
- Inclusión de los riesgos psicosociales
- Inclusión de los riesgos en casos de situaciones especiales de riesgo derivados de embarazo o lactancia
- Actualización de la evaluación cuando lo solicite la RLT o los delegados de prevención

Equipos de trabajo y medidas de protección

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Obligación del uso adecuado por parte de los trabajadores

- Consulta previa con los delegados de prevención
- En caso de discrepancias entre la empresa y el trabajador por estos equipos, se informará al comité de seguridad y salud que emitirá informe
- Ante cualquier tipo de riesgo, especialmente físico, químicos o biológico, aunque no supere el valor ambiental límite, el empresario está obligado a entregar estos equipos a los trabajadores que lo soliciten

Información, consulta y participación de los trabajadores

La información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de la RLT

No obstante, debe informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Obligación de recibir esta información, asimilarla y aplicarla, según las circunstancias.

Formación de los trabajadores

El empresario debe 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.

Obligación de seguir esta formación, asimilarla y aplicarla, según las circunstancias

- Integración de la perspectiva de género.
- Establecimiento de una formación mínima obligatoria

Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado.

Altas temperaturas

- Prohibición de realizar trabajos al aire libre durante situaciones de olas de calor extremas (RD-ley 4/2023, de 11 de mayo).
- Plan Nacional de actuaciones preventivas de los efectos del exceso de temperatura sobre la salud Año 2024

Catástrofe o fenómeno meteorológico adverso

- Permiso retribuido
- Protocolos de actuación que regulen medidas de prevención

Riesgo grave e inminente



Vigilancia de la salud

El empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible, ...

- Obligatoriedad de estos reconocimientos
- Reconocimiento alcohol, drogas y medicamentos
- Obligatoriedad en casos de vuelta de procesos de incapacidad temporal de larga duración
- Vinculación con los informes de los servicios de prevención

- Reconocimientos médicos con carácter anual
- Informe previo del RLT para la realización de los reconocimientos
- Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo.
- Protocolo de reincorporación tras procesos de ausencia prolongada

Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos.

- Establecimiento de medios de coordinación entre empresarios
- Información a los trabajadores
- Obligación de información entre las empresas.
- Supuestos de asunción de responsabilidades (mejor en los contratos de servicios, para lograr la exoneración de responsabilidad)

Reuniones conjuntas con los comités de las diferentes empresas

Protección de trabajadores especialmente sensibles

Incapacidad permanente y trabajo

Sharenting (trabajo de menores)

Obligaciones de los trabajadores

- Cumplimiento de las obligaciones
- Régimen disciplinario

No aplicación de sanciones en caso de utilización del régimen de riesgo grave e inminente, salvo supuestos extremos y previa realización de expediente previo

Servicios de prevención

Servicios de prevención propios

Ojo, con los trabajadores designados y la protección (STS 20 de enero de 2025, RCUD 5028/2023)

Consulta, participación y representación

(...) 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 (art. 35.4 LPRL)

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (art. 35.4 LPRL).

- Delegado sectorial o territorial de prevención (para pymes)
- Formación a los delegados de prevención
- Facilitación de toda la información y documentación que demanden
- Incremento del crédito horario por el desarrollo de actividades de prevención
- Derecho a asistir a cursos en materia de prevención, siendo considerados dentro del crédito
- Creación de un comité intercentros de seguridad y salud
- Ampliación de las funciones del comité de seguridad y salud
- Establecimiento de protocolos contra el estrés, violencia o acoso en el trabajo
- Decisión de la mutua colaboradora

1. Cuestiones generales
2. Papel de la negociación colectiva en la PRL
3. Análisis de los datos
4. V AENC
5. Posibles cláusulas a incluir en los convenios colectivos
6. Conclusiones



Protagonismo de las empresas

- Son los sujetos obligados
- Son los que han de asumir el coste de todas las acciones y responsabilidades
- Decidir cómo se va a llevar a cabo la prevención
- Incluir la salud laboral en la cultura de la empresa
- No control de la salud del trabajador fuera del puesto de trabajo
- Buscar ayuda de los expertos
- Valor del acuerdo

Muchas gracias

Jordi García Viña

jordi.garcia@ub.edu

www.linkedin.com/in/jordi-garcia-viñab6b52