

PODEMOS MEJORAR LAS COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El convenio colectivo es el instrumento a través del cual han de regularse las condiciones de trabajo en un ámbito concreto. Es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación.

El convenio colectivo no puede sustituir a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no obstante, uno de los objetivos perseguidos por la LPRL fue potenciar su papel como una de las vías para establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A pesar del papel fundamental que debería jugar la negociación colectiva como mecanismo de fijación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo cierto es que durante mucho tiempo ha podido apreciarse un preocupante desinterés de los interlocutores sociales en regular la materia preventiva, con meras remisiones a la LPRL.

¿Y POR QUE NO SE NEGOCIA MAS LA PRL EN LOS CONVENIOS?

Por dos motivos básicamente:

1. La patronal alega que “la seguridad y salud es una materia muy regulada legal y reglamentariamente y que no debe regularse en los convenios colectivos”.
2. La inversión en PRL no se ve como tal sino como un gasto.

Debemos fomentar la participación activa en el establecimiento de condiciones de seguridad en el trabajo, como medio para convertir los convenios colectivos en instrumentos de prevención de los riesgos laborales.

El ET atribuye a los convenios colectivos la facultad de regular las condiciones de trabajo (art. 82.2), entre las que se quedan comprendidas las relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

La negociación colectiva puede asumir la función de **REGULAR** las distintas obligaciones que integran la obligación genérica de prevención de riesgos laborales, pero con algunos **límites**:

- El convenio colectivo puede mejorar el contenido de la LPRL, por tanto la LPRL es un mínimo que se debe cumplir en todo caso.
- La LPRL regula prácticamente todos los aspectos de la prevención en la empresa, de forma que el ámbito de actuación del convenio es muy reducido en las materias sobre las que la Ley impide cualquier modificación.

ENTONCES ¿QUE SE PUEDE NEGOCIAR EN UN CONVENIO COLECTIVO EN SALUD LABORAL?

La **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** puede mejorar diversos aspectos en relación con los derechos, facultades y competencias de los y las delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud.

Se pueden mejorar por un lado, los aspectos técnico preventivos (*por ejemplo, los métodos que se utilizarán para la evaluación de los riesgos, la periodicidad con que debe llevarse a cabo la actualización de la evaluación, o la concreción de los equipos y medios de protección necesarios para evitar el riesgo en las empresas*) y por otro los derechos sindicales (*por ejemplo, el crédito horario o mejora de facultades y competencias*)

DEBEMOS TRATAR DE EVITAR artículos del convenio colectivo genéricos como *“en esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo” “se aplicarán todas las condiciones de trabajo contempladas en la legislación vigente para centros de trabajo, haciendo especial atención a la normativa que regula la seguridad e higiene en el trabajo”*

CLÁUSULAS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN QUE PUEDEN AMPLIAR LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los aspectos de prevención de riesgos laborales forman una parte fundamental de las condiciones de trabajo, y como tales tienen que ser negociadas en los convenios colectivos. Por ejemplo:

- Creación de los delegados/as sectoriales/territoriales y reforzamiento de las funciones y garantías de los Delegados de Prevención.

- Carácter vinculante de las propuestas y consideraciones de los Delegados/as de Prevención respecto de las materias objeto de consulta y participación.
- Establecimiento de procedimientos de designación de los delegados/as de prevención, distintos de los previstos legalmente.
- Ampliación del número de Delegados/as.
- Establecimiento de los criterios para la formación de los delegados/as de prevención en materia preventiva, concretando el número de horas destinadas a tal efecto.
- Establecimiento de los criterios y las formas en las que los Delegados de prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.
- Regulación del crédito horario que deben disfrutar los delegados/as de prevención
- Creación de órganos específicos que asumirán y ejercerán las competencias reconocidas a los delegados/as de prevención, incluso respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo
- Constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros.
- Constitución de Comisiones específicas sobre seguridad y salud laboral que tengan como fin el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Facultades decisorias en los CSSL

Vamos a ver algunos ejemplos concretos de cláusulas localizadas en algunos convenios colectivos que pueden resultar de interés para su traslado a otros convenios:

➔ AMPLIACIÓN DEL NÚMERO DE DELEGADOS/AS

A través de la negociación colectiva se puede lograr ampliar el número de delegados de prevención por tramo, según la escala establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por ejemplo:

Convenio colectivo de Bizkaia, de empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo, *Art. 35. Seguridad y salud laboral "...Las empresas que tengan entre 15 y 39 trabajadores podrán elegir 2 delegados de prevención entre la plantilla, que dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales, además de las que les correspondan por ser delegado de personal"*

Convenio colectivo Cataluña, industrias de confección de ante, napa y doble faz, *Art. 68. Delegados de prevención. 1. Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con la excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores, en el que el número de delegados de prevención será de tres"*

➔ FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Convenio del Sector de Comercio de la Piel en General (BOCM 19.VIII.2016), art. 38, hace un exhaustivo desarrollo del crédito horario para la formación de los Delegados de Prevención así como para el desarrollo de sus funciones:

El número de horas para la formación de los Delegados de Prevención vendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

- De 6 a 30 60 horas
- De 31 a 100 80 horas
- De 101 en adelante.... 120 hora

En esta línea el Convenio del Sector del Estacionamiento Regulado de Superficie (BOCM 18.VIII.2016), art. 65, dice: *“las empresas desarrollarán un curso presencial de nivel básico de prevención de riesgos laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados”*.

Convenio del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar (BOCM 12.X.2016) , art. 44.2, establece para empresas de menos de 30 trabajadores que el Delegado de Prevención dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales. Y en el art. 47.b), dice que *“en los casos en que el Delegado de Personal ejerza la responsabilidad de Delegado de Prevención, este crédito horario se verá ampliado en 15 horas, que serán acumulables al saldo horario inicial”*

→ CRITERIOS DE COLABORACIÓN

Los convenios se centran sobre todo en detallar las competencias conforme al art. 36 LPRL. Es conveniente en la negociación colectiva, no solo reproducir las competencias y derechos de los DP en esta materia, sino posibilitar la iniciativa en el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación, esto es, incentivar una actitud activa.

Por ejemplo *“participar, en el diseño y estudio sobre el medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención de riesgos psicosociales, proponiendo el método a aplicar”*

VII Convenio colectivo RTVE: Art. 28.- *Evaluación de riesgos laborales: “ Las Evaluaciones de Riesgos Laborales serán realizadas y consensuadas en las comisiones técnicas de evaluación que se crearán al efecto”*.

Art 29.- *Planificación de la acción preventiva: “la Empresa desarrollará la implantación, como medida preventiva, de una terapia rehabilitadora para la espalda de los trabajadores. A tal efecto el Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará un protocolo al objeto de determinar el perfil de los beneficiarios de esta terapia preventiva así como el contenido de la misma. Dicha terapia se llevará a cabo en un 75 por ciento en tiempo de trabajo y en un 25 por ciento fuera de las horas de trabajo.*

→ CREDITO HORARIO ADICIONAL

I Convenio del Ayuntamiento de Colmenarejo (BOCM 23.I.2016), art. 41: *“con el fin de garantizar adecuadamente la compatibilidad de las tareas de representación general, con las específicas en materia de prevención, se establece un crédito horario de veinte horas mensuales para cada delegado de Prevención, como crédito horario retribuido, complementario y adicional al previsto para tareas de representación unitaria o sindical, para tareas específicamente preventivas”*

El Convenio Colectivo del Comercio de Metal de Palencia establece un crédito adicional mensual de 16 horas a los Delegados de prevención para realizar sus funciones:

“El crédito horario de los Delegados de Prevención y el número de horas adicionales que serán retribuidas, variará en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

Horas de los delegados de prevención:

Hasta 100 9 horas

De 101 a 250 15 horas

De 251 a 500 20 horas

De 501 a 750 25 horas

De 750 en adelante 30 horas”

El Convenio de John Bean Technologies Spain, Sociedad Limitada, fábrica de Alcalá de Henares (BOCM 12.X.2016), art. 39.4, establece para el Comité de Seguridad y Salud 15 horas mensuales para cada uno de sus miembros.

→ CSSL: COMISIONES ESPECIFICAS

“El CSSL podrá constituir grupos de trabajo, para abordar y / o trabajar problemas específicos en salud laboral y / o hacer el seguimiento, en todos aquellos casos en que así lo decida. El

tiempo dedicado a las tareas del grupo de trabajo debe considerarse, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo”.

“El CSSL debe definir los objetivos y las funciones de los grupos de trabajo, así como el nivel de decisión sobre las materias a tratar, la duración debe estar limitada en el tiempo y puede ser prorrogada la existencia por acuerdo del CSS y en virtud de la consecución de los objetivos marcados. Se presentarán por escrito informes de su actuación, con la periodicidad que establezca el CSSL en el momento de su constitución”

“El CSSL debe definir los objetivos y las funciones de los grupos de trabajo, así como el nivel de decisión sobre las materias a tratar, la duración debe estar limitada en el tiempo y puede ser prorrogada la existencia por acuerdo del CSSL y en virtud de la consecución de los objetivos marcados. Se presentarán por escrito informes de su actuación, con la periodicidad que establezca el CSSL en el momento de su constitución”.

➔ **CSSL: COMPETENCIAS**

“El CSSL tendrá competencias para la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y la gestión preventivas”.

“El CSSL elaborara propuestas y medidas que provoquen la reducción de los accidentes, la detección de enfermedades profesionales o riesgos para la salud y la incorporación de los riesgos emergentes, como son los riesgos psicosociales y su relación con la organización del trabajo”.

➔ **CSSL: CARACTER VINCULANTE DE LOS ACUERDOS**

En las empresas y centros de trabajo donde haya CSSL deben establecerse criterios para que estos comités estén formados por miembros con la capacidad negociadora y de representatividad suficiente para que los acuerdos que se tomen tengan la eficacia necesaria.

Es importante establecer el carácter vinculante de los acuerdos tomados por el CSSL y que los acuerdos adoptados en su seno deben tener la consideración de acuerdos de convenio colectivo, a fin de dar rango de norma a las prácticas pactadas.

“Además de las funciones que legalmente se establezcan para el comité de seguridad y salud, se establecerá, mediante su reglamento de funcionamiento interno, que tenga capacidad de acordar y aprobar medidas en todos los temas relacionados con la salud de los trabajadores /as y las políticas preventivas de las empresas”.

“El CSSL podrá constituir grupos de trabajo, para abordar y / o trabajar problemas específicos en salud laboral y / o hacer el seguimiento, en todos aquellos casos en que así lo decida. El tiempo dedicado a las tareas del grupo de trabajo debe considerarse, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo”.

Cantabria, Convenio colectivo estibadores portuarios Sociedad Estatal de estiba y desestiba del Puerto de Santander S.A. (SETISAN, S.A.)

Art. 36. Comité de Seguridad y Salud Laboral . Los acuerdos adoptados por unanimidad de las partes en el seno del CSSL tendrán carácter vinculante.

→ CSSL: REUNIONES

Convenio Colectivo. Madrid, derivados del cemento

Art. 43. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo. 3. Los comités se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia estimadas por el presidente o por la mayoría simple de sus miembros fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que, de manera habitual y efectiva, comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

4. En los centros de trabajo que cuenten con menos de 30 trabajadores existirá un delegado de personal que asumirá las funciones de delegado de prevención, con las mismas facultades atribuidas al comité. Si el número de trabajadores fuera superior a 30 e inferior a 50, serán dos los delegados.

Convenio colectivo. Onyx Itusa, S.A, Canarias Art. 30. Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los miembros del Comité de Salud Laboral tendrán autorización para reunirse dentro de la jornada laboral una vez cada 15 días y por el tiempo necesario para tratar todos los asuntos que han ido surgiendo en este periodo de tiempo, así como para convocar cuantas reuniones extraordinarias se necesiten para resolver cualquier asunto que requiera una pronta solución.

→ CSSL INTERCENTROS

Convenio colectivo RTVE, artículo 27

1. - Dando desarrollo a la posibilidad recogida en el artículo 38 apdo.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en atención a las especiales características de R.TV.A. y sus Sociedades Filiales, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos que afecten a más de un centro de trabajo, y que tendrá su sede en el Centro Territorial de San Juan de Aznalfarache, Sevilla.

2. - Sus competencias y facultades serán las mismas que el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a los Comités de Seguridad y Salud de centros de trabajo, siempre que se ejerciten en relación a cuestiones cuyo ámbito territorial y/o personal se extienda a más de un centro de trabajo, las cuales serán de su competencia exclusiva.

Apartado 3. - La composición de este órgano paritario y colegiado será la siguiente: Representación de los trabajadores: Estará integrada por un máximo de 7 miembros designados por el Comité Intercentros entre los delegados de prevención de los distintos Centros de Trabajo.

Representación de la Empresa: número igual a la representación de los trabajadores estará integrada al menos por los miembros del Servicio de Prevención de R.T.V.A. y sus Sociedades Filiales (Nivel Superior) y cuantos otros tenga a bien designar la Empresa en su representación hasta alcanzar el número máximo referido.

En las reuniones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición recogida en los párrafos anteriores. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4. - El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral desarrollará y hará público su propio reglamento de funcionamiento.

5. - Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral procederá al estudio y procedimientos para la recolocación de trabajadores afectados por una declaración de invalidez permanente para su profesión habitual.

➔ DELEGADO/A TERRITORIAL O SECTORIAL DE PRL

En aquellas empresas que no cuentan con delegados/as de prevención, es interesante contar con la figura del delegado/a territorial o sectorial de PRL que realizará una labor de información y asesoramiento en materia de prevención y riesgos laborales a todas las empresas y trabajadores/as que desarrollen su actividad en centros de trabajo sin RL.T.

De forma general tendrán la función de ayudar a la empresa para mejorar su situación preventiva, favoreciendo la cooperación de los trabajadores/as. Y para ello deberán tener acceso a la documentación en PRL de la empresa, podrán visitar los lugares de trabajo, sin alterar el normal desarrollo de los procesos productivos, podrán recabar del empresario la adopción de medidas preventivas y recomendar la suspensión de los trabajos en casos de peligros graves e inminentes.

Por ejemplo:

C.C. Cantabria, fabricación, venta y distribución de pan, Art. 59. Delegados de prevención autonómicos. Se reconoce por medio del presente convenio la potestad de nombramiento por parte de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo la posibilidad de nombrar un delegado de prevención autonómico, cada uno de ellos con la retribución horaria necesaria para llevar a cabo sus obligaciones de visita de las distintas empresas del sector tras comunicar previamente los sindicatos a la patronal del sector el nombramiento de cada delegado de prevención de cada una de las centrales sindicales firmantes.

C.C . Jaén, hostelería. Art. 52. Delegados de prevención. Se procederá a la elección de dos delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de treinta horas sindicales para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y a trabajar de forma coordinada con todos los delegados de prevención de todas las empresas que componen el sector.