

**TRI/3451/2004, DE 12 DE
NOVIEMBRE, POR LA QUE SE
DISPONE LA INSCRIPCIÓN Y LA
PUBLICACIÓN DEL ACUERDO DE
RECOMENDACIONES EN MATERIA
DE SEGURIDAD LABORAL PARA LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
CATALUÑA, CON CARÁCTER DE
ACUERDO INTERPROFESIONAL EN
MATERIAS CONCRETAS (CÓDIGO
DE CONVENIO 7902215)(DOGC NÚM.
8246 DE 23 DE DICIEMBRE DE 2004)**

Visto el texto del Acuerdo de recomendaciones en materia de seguridad laboral para la negociación colectiva en Cataluña, con carácter de acuerdo interprofesional en materias concretas (código de convenio 7902215), suscrito por la representación de las organizaciones empresariales de Fomento de Trabajo Nacional y PIMEC, y por parte de los trabajadores por la representación de las organizaciones sindicales UGT y CCOO, los días 21 de julio y 28 de octubre de 2004, y de conformidad con lo que disponen los artículos 83.3, 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.c) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

.1 Disponer la inscripción del citado Acuerdo de recomendaciones en materia de seguridad laboral para la negociación colectiva en Cataluña, con carácter de acuerdo interprofesional en materias concretas, en el Registro de convenios de esta Dirección General de Relaciones Laborales.

.2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes, con la expresión, solicitada por las partes en el escrito de solicitud de inscripción y publicación del

Acuerdo, que define su naturaleza jurídica como obligacional.

Notifíquese esta Resolución a las partes firmantes del acuerdo.

Barcelona, 12 de noviembre de 2004

Mar Serna i Calvo

Directora general de Relaciones Laborales

Traducción del texto original firmado por las partes

ACUERDO

de recomendaciones en materia de seguridad laboral para la negociación colectiva en Cataluña

La importancia de los convenios colectivos como elementos definidores de las relaciones laborales en la actualidad es indudable dada su fuerza vinculante y, por lo tanto, su capacidad para configurarse como centro creador de derechos y obligaciones propios de la relación de trabajo.

Es por este motivo que, tanto desde el Parlamento de Cataluña, mediante la Resolución de 17 de octubre, sobre la siniestralidad laboral, como en los acuerdos alcanzados en el seno del plenario del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña en fecha 18 de noviembre de 2002 y en la reunión del 16 de diciembre de 2002 de la mesa de prevención de riesgos laborales, se decidió impulsar el tratamiento de la materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de la negociación colectiva, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo.

Partiendo de esta base, y como resultado del compromiso adquirido en las sedes mencionadas y de la existencia de una voluntad de dar un salto cualitativo en la consideración de aspectos relacionados con de la seguridad y salud laboral en el ámbito de la negociación colectiva, en el marco de la mesa de prevención de riesgos laborales de Cataluña, se aprueban las

recomendaciones contempladas en este documento.

El objetivo de estas recomendaciones para la negociación colectiva sectorial y de empresa es ofrecer cláusulas orientativas con el fin de facilitar su concreción en cada uno de los ámbitos de negociación siguiendo el principio de autonomía y voluntariedad de las partes negociadoras de cada ámbito concreto.

Las organizaciones firmantes de este documento se comprometen a revisar el contenido una vez transcurridos dos años desde su firma. Mientras tanto, será posible incorporar otros acuerdos que puedan producirse entre las partes abajo firmantes que mejoren o completen las materias que se desarrollan a continuación.

1. Comisiones específicas de seguridad y salud en los convenios sectoriales

Las políticas de prevención deben caracterizarse por la concreción y el acercamiento a la realidad de las problemáticas, y el marco de los convenios sectoriales es una buena oportunidad para conseguirlo. Por ello se recomienda la creación de comisiones específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo con las funciones que se señalan a continuación. Estas funciones pueden ser asumidas, si así lo deciden las partes, por la comisión paritaria del convenio.

Con el fin de definir prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos laborales deben constituirse comisiones específicas con las funciones siguientes (sin perjuicio de otras que puedan acordarse en el marco propio de la negociación colectiva):

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y la gestión preventivas en el ámbito sectorial.

Elaborar propuestas de actuación con el fin de llevar a cabo acciones que actúen sobre las deficiencias y los problemas detectados.

Elaborar planes de actuación sobre las empresas de alta accidentalidad del sector.

Elaborar planes de formación específica para trabajadores y trabajadoras.

Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación y de prevención de la salud reproductiva.

Actuar como mediadoras en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de cualquier parte.

Mantener y complementar las comisiones paritarias de los convenios en las materias relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

Elaborar propuestas y desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas al Gobierno de la Generalidad para llevar a cabo planes de actuación.

En el marco de los convenios sectoriales, las partes pueden dotarse de asesores y asesoras con el fin de poder llevar a cabo las funciones señaladas anteriormente.

2. Vigilancia de la salud

La práctica actual de la negociación colectiva en materia de vigilancia de la salud, o revisión médica, requiere una reflexión y un cambio de orientación principalmente en relación con los temas siguientes: referencia exclusiva a la revisión médica general anual, inclusión de las pruebas médicas y obligatoriedad para el conjunto de la plantilla. Por ello recomendamos que la negociación colectiva potencie lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras, antes de la vigilancia de la salud, tienen que ser informados de los objetivos y el contenido de ésta, y tiene que requerirse el consentimiento informado.

La vigilancia de la salud tiene que dirigirse a los riesgos específicos, y sus protocolos

tienen que contemplar las orientaciones de las autoridades sanitarias.

El Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, tienen que ser informados del resultado epidemiológico (colectivo) considerando (siempre que sea posible) los criterios de secciones, las categorías profesionales, el sexo y la edad y preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.

Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como "no apto" para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

En todo caso, la vigilancia de la salud tiene que regirse por los acuerdos contemplados en esta materia en la mesa de salud laboral de ámbito estatal.

3. Pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad

Actualmente un número importante de convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, prevén la posible existencia de pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad. Con independencia de la existencia de estos pluses, y con el fin de favorecer la aplicación de los planes de prevención, proponemos una reflexión en el marco de los convenios que consideren estos tipos de pluses con el fin de poder:

Establecer planes de prevención para eliminar o minimizar tanto como sea posible los riesgos relacionados con los pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.

Establecer planes, con la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con el fin de analizar y, si procede, reorientar los pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.

4. Los mecanismos de participación

La práctica y la experiencia han puesto en evidencia que la participación es un instrumento positivo e imprescindible para la implantación de la actividad preventiva en las empresas, ya que la prevención necesita la implicación del conjunto de las partes afectadas. Por otro lado, hay que tener en cuenta que el marco de participación, y así lo prevé la Ley de prevención de riesgos laborales, en algunas ocasiones requiere la adaptación de los instrumentos y los derechos de participación. En este sentido, las partes firmantes de este acuerdo recomendamos que la negociación colectiva aborde los aspectos siguientes:

La normativa de prevención de riesgos laborales considera la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representaciones como instrumento necesario y positivo y, en este sentido, hace falta destacar la figura del delegado de prevención.

La Ley de prevención de riesgos laborales establece que los delegados de prevención tienen que ser designados por y entre los representantes del personal.

Sin embargo, la negociación colectiva puede determinar, analizando las características de cada sector o empresa, otros sistemas de elección de los delegados y delegadas de prevención (por ejemplo, la designación entre los trabajadores y trabajadoras), así como el establecimiento de las fórmulas y las medidas necesarias a diferentes niveles a fin de que los delegados y delegadas de prevención puedan ejercer las funciones y competencias que la normativa les otorga.

La formación en materia de seguridad y salud de los delegados y delegadas de prevención tiene que considerarse como a

tiempo de trabajo efectivo, siempre que se refiera a los riesgos de la empresa o los puestos de trabajo, y durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

En el marco del Comité de Seguridad y Salud y, si procede, con los delegados y delegadas de prevención, tiene que tratarse la modalidad de organización de la prevención, así como, si corresponde, la contratación del servicio de prevención ajeno, con el fin de promover el máximo consenso posible en su elección.

5. Accidentes laborales de tráfico

Sabemos que un número importante de los accidentes laborales, tanto dentro de la jornada como in itinere, están relacionados con los accidentes de tráfico, y su dimensión aumenta cuando analizamos los accidentes graves y mortales. Este tipo de accidente afecta todos los sectores, y lo que hoy sabemos indica que tiene una dimensión relacionada con el tráfico y otra relacionada con las condiciones de trabajo y de los vehículos. Con el objetivo de incidir, desde las políticas de relaciones laborales, en este tipo de accidente, creemos que es conveniente potenciar lo siguiente:

La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, si procede en función de la actividad desarrollada, tiene que prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral.

Los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada tienen que investigarse teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y, si procede, las condiciones de los vehículos de empresa, con el fin de identificar las condiciones que provocan los accidentes mencionados y establecer medidas de intervención.

Tienen que estudiarse las características de los accidentes laborales in itinere con el objetivo de definir medidas para actuar sobre las causas, como la potenciación del transporte colectivo, mejoras del transporte

público, mejoras de las infraestructuras viales, etc.

6. La prevención ante la subcontratación

La negociación colectiva tiene que analizar, contemplar, desarrollar y concretar, el contenido del artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales y del Real decreto 171/2004, de 30 de enero, que lo desarrolla y, en virtud de las diferentes realidades y necesidades que se den en cada sector o empresa afectados por el ámbito de negociación correspondiente, tiene que hacer la aplicación específica debida. Al hacerlo, tiene que poner un énfasis especial en la determinación de los medios de coordinación y en la concreción de los derechos de representación de los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta aspectos como la información de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes sobre la contratación y la subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados y delegadas de prevención en la aplicación y el fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

7. La prevención de los riesgos sobre la reproducción

Los artículos 25.2 y 26 de la Ley de prevención de los riesgos laborales y la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral abordan las medidas de prevención de la salud reproductiva. Con el fin de concretar esta normativa e incidir con más fuerza en este tema se recomienda lo siguiente:

La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención (incluida la información y la formación para los trabajadores y trabajadoras) tiene que prever los riesgos que puedan afectar la reproducción.

Las políticas de prevención tienen que evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia a los riesgos considerados en los anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE, y tienen que hacer mención especialmente de la exposición a sustancias químicas mutágenas, teratógenas y cancerígenas, así como las sustancias que

producen alteraciones endocrinas y las radiaciones ionizantes, y tienen que aplicar la filosofía del principio de precaución.

De conformidad con lo que prevé el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales, relativo a la protección de la maternidad, las partes entienden que la negociación colectiva tiene que constituir el marco con el fin de establecer los procedimientos, las fórmulas y los mecanismos más adecuados para que las empresas, con la consulta previa al comité de seguridad y salud y, en todo caso, con los delegados y delegadas de prevención, puedan llevar a cabo los cambios de puesto de trabajo o de funciones que procedan, de conformidad con la normativa de referencia, así como establecer medidas que incluyan, cuando sea necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo por turnos.

8. Desarrollo del artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales

Los trabajadores tienen que asumir obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tal como establece el artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Según este artículo, el trabajador tiene que velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, de acuerdo con su formación y las instrucciones del empresario.

El mismo artículo 29 expresa que el incumplimiento de los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención tiene la consideración de incumplimiento laboral, y remite a la negociación colectiva con el fin de establecer el régimen de graduación de faltas y sanciones aplicables a los trabajadores.

Atendiendo a la dificultad de establecer un listado genérico de incumplimientos por parte de los trabajadores en esta materia a consecuencia de las peculiaridades y especificidades de los diferentes sectores productivos y empresas, proponemos:

Regular en la negociación colectiva, tanto en los convenios sectoriales como en los de

empresa, la tipificación de los supuestos de incumplimiento por parte de los trabajadores en materia de riesgos laborales y la sanción aplicable, junto con su graduación.

9. Actuación sobre el tabaco

La existencia de un Plan nacional de prevención y control del tabaquismo, así como la aparición inminente de una normativa sobre este tema y los numerosos conflictos que aparecen en las empresas, aconseja que la negociación colectiva aborde los temas siguientes:

Tiene que impulsarse la adhesión a los programas de promoción de la salud y de prevención y control del tabaquismo por medio de campañas de sensibilización y formación, así como programas de deshabituación, ofrecidos por las administraciones públicas competentes.

Hace falta favorecer el diálogo y el acuerdo entre las personas que comparten el espacio de trabajo. Si no se llega a ningún acuerdo, los derechos de los no fumadores tienen que prevalecer sobre los de los fumadores.

Siempre que sea posible, se habilitarán espacios de descanso para fumadores y se hará uso según las prácticas de las empresas.

De conformidad con los ámbitos negociadores correspondientes, y en la medida en que sea posible, tiene que tenderse a recomendar que las diferentes planificaciones de prevención puedan incluir medidas de actuación sobre las condiciones laborales y los factores psicosociales que favorezcan el consumo de tabaco y/o puedan dificultar dejar de fumar.