

# La Prevención de Riesgos Laborales en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2015, 2016 y 2017.

## CAPÍTULO II

### Impulsar el empleo de calidad y con derechos

#### 5. Derechos de información y consulta

- En cada empresa: [no consta ninguna referencia a la PRL]
- En empresas en red:

Información a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 6. Igualdad de trato y oportunidades

Personas con discapacidad:

- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

#### 7. Seguridad y salud en el trabajo

A pesar de que en el año 2003 se inició una tendencia de reducción de los índices de siniestralidad laboral, que se ha consolidado en los últimos años, esto no debe llevarnos a relajar el trabajo hecho hasta ahora, por lo que se debe continuar con el esfuerzo realizado a todos los niveles, incluida la negociación colectiva.

Como reiteradamente hemos puesto de manifiesto, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT compartimos el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España. Por ello consideramos importante fortalecer el papel de los interlocutores sociales dentro del marco de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el contexto concreto de la negociación colectiva, queremos reiterar algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo:

- Integración de la Prevención:

Hay que recordar que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado. La planificación de la actividad preventiva tiene que pasar por evitar los riesgos y de no ser posible se evaluarán y adoptarán medidas de protección. Por ello debiera evitarse la adopción en los convenios de compromisos relativos a pluses de

toxicidad, penosidad o peligrosidad, vinculados a determinados riesgos laborales, ya que colisionan con los principios rectores de la prevención.

- En materia de vigilancia de la salud:

Desde la entrada en vigor de la Ley de PRL venimos recomendando que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos para sustituirlos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Esta recomendación mantiene plenamente su vigencia en la actualidad.

Las implicaciones preventivas de dichos reconocimientos específicos deben traducirse en favorecer la detección de enfermedades profesionales y en la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten las mismas.

El efecto sobre la salud, derivada de la exposición a riesgos, debe tenerse en cuenta y servir para la revisión, ajuste y corrección de la evaluación de riesgos y de las condiciones de trabajo, con un criterio preventivo.

- En materia de formación:

La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se muestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir –de forma orientativa– el contenido y la duración de la formación específica y de los Delegados de Prevención, según los riesgos de cada puesto de trabajo o función.

- Otras materias:

Respecto a la designación de los Delegados de Prevención, en los ámbitos sectoriales, podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.

Es recomendable que el crédito horario de los Delegados de Prevención se incluya en convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

También podrá negociarse la inclusión 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 formación e información para 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.

Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. En tal sentido debería fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normativa en materia de

prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, podrán abordarse en los convenios colectivos los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos.

Igualmente, sería conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo.

Por otro lado, en consonancia con la coordinación de actividades empresariales marcada por el artículo 24 de la LPRL y desarrollada por el RD 171/2004, podrán incluirse disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, así como fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.

- Estrés laboral y Violencia en trabajo:

El estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios.

## CAPÍTULO IV

### **Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo**

#### 4. Teletrabajo

- La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.