



Promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo. Medidas de participación e intervención colectiva

Amparo Merino Segovia*

ÍNDICE: 1. Introducción. – 2. Hacia una racionalización de los tiempos como medida preventiva en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. – 3. Nuevas estructuras empresariales, participación y representación. 3.1. Coordinación de actividades empresariales concurrentes en un mismo ‘centro/lugar’ de trabajo. – 3.2. La redefinición del centro de trabajo como circunscripción electoral: propuestas para su adecuación a las actuales estructuras organizativas. – 4. Ecologización y medio ambiente laboral: acción sindical y negociación colectiva.

1. Introducción

La *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020* pretende dar respuesta a las demandas de una sociedad, se dice, “cada vez más sensibilizada y exigente con la seguridad y salud en el trabajo como parte fundamental del bienestar social”¹. Huelga decir que hasta fechas muy recientes no se habían considerado, o, al menos, no se habían estimado prioritarios, determinados riesgos o factores con capacidad de influir en el bienestar de las personas. Se habla hoy de riesgos de naturaleza psicosocial, de riesgos derivados de las tecnologías, de riesgos que son consecuencia de las nuevas tendencias en el empleo. Riesgos, en fin, que, junto a los tradicionales o comúnmente (re)conocidos, en los últimos tiempos irrumpen en nuestra cotidianidad. Algunos son nuevos e impensados hace algunos meses, como los derivados de la exposición a determinados agentes biológicos; otros han permanecido ocultos o se prevén que aparecerán en el futuro inmediato. Buena parte de ellos trae causa de determinados hábitos de vida y de convivencia, laborales y extralaborales, escasamente saludables y/o preventivos. Todos ellos, sin excepción, deben ser debidamente evaluados, y combatidos en lo posible, a través

* Amparo Merino Segovia, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditada como Catedrática de Universidad), Universidad de Castilla-La Mancha. Amparo.Merino@uclm.es

¹ IN SST, *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Plan de Acción 2019-2020*, Madrid, febrero 2019. La Estrategia, aprobada en Consejo de Ministros el 24 de abril de 2015 y previamente consensuada por la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales, pretende ser el marco de referencia de las políticas públicas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo hasta 2020, orientando las actuaciones de las instituciones con responsabilidad en este ámbito.

de medidas efectivas y eficaces que, entre otras actuaciones, promuevan la investigación y, como primer paso, detecten los colectivos y actividades expuestos.

El mayor riesgo que afrontamos hoy es el derivado del coronavirus, por su alta capacidad de transmisión y contagio, que se impone, desafiándolos, sobre los sistemas de prevención de las empresas, que no acostumbran a gestionar agentes biológicos peligrosos y/o altamente transmisibles². El COVID-19 es un contaminante biológico que trasciende cualquier actividad productiva que, por mor de sus características, facilite el contacto del trabajador con uno o más agentes biológicos.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha hecho pública la *Guía de actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus*³, cuyo objetivo es “facilitar la información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras”. No olvida el documento que el deber de protección de la empresa se concreta en su obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores “en todos los aspectos relacionados con el trabajo que están bajo su ámbito de dirección, es decir, bajo su capacidad de control”, debiendo aquella adoptar todas las medidas preventivas, de naturaleza colectiva y/o individual, señaladas por el servicio de prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos; para ello ha de tomar en consideración el tipo de actividad realizada y sus características concretas⁴. Se trata, por consiguiente, de proteger con inmediatez la salud de las personas en

² Salvo ciertos laboratorios con protocolos de seguridad para evitar contagios derivados de las actividades de investigación y producción. En este campo, buena parte de las medidas preventivas quedarían enmarcadas en el RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, que establece una clasificación de los agentes biológicos y unas disposiciones mínimas de seguridad para los trabajos en que se manipulan directamente agentes biológicos y también los que no implican la intención deliberada de manipularlos, como, a título de ejemplo, la actividad sanitaria. El RD clasifica los agentes biológicos en cuatro grupos según su patogenicidad, el riesgo de contagio para los trabajadores y las trabajadoras, el tipo de transmisión, la probabilidad de propagación a la colectividad y la existencia de tratamiento y/o profilaxis eficaces.

³ La Guía destaca que “los coronavirus son una amplia familia de virus que normalmente afectan solo a animales. Algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas. El SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas. Fue detectado por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China”. Tal y como señala el Ministerio de Sanidad en relación con la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al nuevo coronavirus, hay que partir de una serie de premisas: a) El coronavirus es un virus desconocido anteriormente en la patología humana. b) Las medidas de aislamiento, en los casos investigados, constituyen la primera barrera de protección tanto la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con la paciente”.

⁴ “Entre las medidas que pueden adoptarse de acuerdo con las indicaciones del servicio de prevención y siempre en atención a las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias, están las siguientes: a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona. b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles. c) Proporcionar información sobre medidas higiénicas, como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos. En este sentido, las empresas deberán poner a disposición de las personas trabajadoras el material higiénico necesario, y adoptar los protocolos de limpieza que fuesen precisos”.

los lugares de trabajo y también en el trayecto habitual que realizan domicilio-trabajo-domicilio -en la situación actual, “como condición irrenunciable e indispensable para la protección de los y las ciudadanas”⁵-, evaluando en primer lugar el riesgo general de contagio para, a continuación, adoptar políticas de prevención, que incluyan, entre otras medidas, la posibilidad de interrumpir la actividad económico-productiva⁶.

La *Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020* declara su carácter abierto y flexible para su adaptación a las realidades existentes en cada momento, con posibilidad de incorporar cambios y/o nuevas medidas en respuesta a una evaluación continua y planes de acción que abarquen la totalidad del periodo 2015-20, contando con la colaboración de las administraciones públicas y de los interlocutores sociales. Según anuncia la Estrategia, las empresas y los trabajadores se encuentran hoy expuestos a riesgos emergentes, con impactos en la salud y seguridad laboral, que deben ser explorados y objeto de seguimiento continuo y de evaluación, debiendo los planes de acción proporcionar información sobre la idoneidad y eficacia de las actuaciones realizadas.

Hoy más que nunca urge repensar las formas en las que se organiza la actividad económica y productiva; sus impactos, muchas veces nocivos, en la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras. Están irrumpiendo en los últimos años métodos organizativos que abren las puertas a nuevas patologías y a la emergencia, ahora como riesgo psicosocial, de dolencias que, otrora invisibilizadas, minan la salud física, psíquica y emocional de las personas. En el momento actual debe repararse en algunos profesionales, como los sanitarios, que están atendiendo a personas afectadas por el COVID-19 sin contar con los medios suficientes y con elevado riesgo de contagio; estas personas están soportando situaciones sostenidas de tensión, ansiedad, angustia, fatiga y agotamiento, con posibilidad en el futuro inmediato de ser víctimas del denominado ‘síndrome de estrés postraumático’.

Urge también repensar las estructuras de participación y representación colectiva de los trabajadores en los lugares de trabajo. La Estrategia 2015-2020 establece entre sus objetivos “promover, con la participación de los interlocutores sociales [...], la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo”, así como “fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo”.

En los tiempos que corren la solidaridad y la participación colectiva en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales adquieren una

⁵ F. TRILLO PÁRRAGA y A. GUAMÁN, *Medidas laborales contra el COVID-19: primero, salvar vidas*, en *Olympus, Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro*, marzo 2020.

⁶ Medida que recoge la *Guía de actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus*, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y también el RD-L 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública -BOE núm. 62, de 11 de marzo de 2020-.

relevancia indiscutible. No debe olvidarse que la LPRL -arts. 18 y 33- exige al empresario la consulta a los trabajadores, a través de sus representantes, sobre las cuestiones que afectan a su seguridad y salud en el trabajo; también en relación con las medidas de emergencia, uso y mantenimiento de los EPIS necesarios para evitar riesgos de contagio, relación de puestos de trabajo libres de este tipo de riesgos, trabajadores sensibles, y actuaciones preventivas a adoptar en este marco, entre ellas, la implantación del teletrabajo como medida organizativa, cuando las tareas imprescindibles no puedan ser desarrolladas en el centro físico habitual⁷.

2. Hacia una racionalización de los tiempos como medida preventiva en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

Asistimos a una excesiva valorización de los tiempos aplicados a las tareas productivas, y a una depreciación de los destinados al descanso y a la vida personal de los trabajadores: a sus (in)actividades vinculadas al ocio, a la familia y a las tareas de cuidados -del cuidado propio y de otras personas, no exclusivamente las del entorno familiar-. Desde la psicología⁸, la sociología⁹, la filosofía¹⁰, desde diferentes ámbitos del conocimiento, se hace referencia al tiempo como valor; sin embargo, la realidad nos muestra que lo que realmente se valoriza es el tiempo destinado al trabajo retribuido¹¹; un tiempo cuya organización y distribución se deja en manos de las empresas, con escasa capacidad de decisión de las personas trabajadoras. No extraña que cada vez sean más frecuentes los incrementos de las cargas horarias, las distribuciones irregulares de las jornadas laborales y los cambios horarios

⁷ Medida que recoge la *Guía de actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus* elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, donde se establece que “la decisión de implantar el teletrabajo como medida organizativa requerirá: - Que se configure como una medida de carácter temporal y extraordinaria, que habrá de revertirse en el momento en que dejen de concurrir aquellas circunstancias excepcionales. - Que se adecúe a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable. - Que no suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales (salario, jornada -incluido su registro-, descansos, etc.). - Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de las personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas”.

⁸ A. VÁSQUEZ ECHEVERRÍA, *Experiencia subjetiva del tiempo y su influencia en el comportamiento: Revisión y modelos*, en “Psicología: Teoría e Investigación”, vol. 27, núm. 2, 2011, pp. 215-223. J. ROECKELEIN, *The concept of time in psychology*, Connecticut: Westwood, 2000. M. SÁNCHEZ LÓPEZ, *Temporalidad, cronopsicología y diferencias individuales*, Madrid, Ramon Areces, 1999. E. JAQUES, *La forma del tiempo*, Buenos Aires, Paidós, 1984.

⁹ M. TOBOSO y G. VALENCIA, “Una representación discursiva del espacio-tiempo social”, *Estudios sociológicos* XXVI, 76, 2008, pp. 119 ss., R. ZAMORANO, *Debate en torno a las concepciones del tiempo en sociología*, en “Cinta de moebio”, núm. 31, 2008, pp. 53-69.

¹⁰ E. VICENTE NAVARRO, *El tiempo a través del tiempo*, en “Athenea Digital”, núm. 9, 2006, pp. 1 ss.

¹¹ Parece que el tiempo se considera cada vez más como un bien económico, como un bien escaso del que se puede hacer uso de formas diversas, proyectándose sobre los distintos escenarios de nuestra cotidianidad. En la cultura occidental parece que se tiene la necesidad de gestionar de manera adecuada los tiempos, buscando fórmulas mágicas que nos permitan conciliar nuestras obligaciones y responsabilidades, olvidándonos de nuestros derechos. Esto es un síntoma evidente de la existencia de tensiones en todos los ámbitos concernidos.

asociados muchas veces a la turnicidad y nocturnidad, con efectos sobre las horas de sueño -al modificarse el ritmo natural de sueño-vigilia- y las capacidades de los trabajadores.

Consecuencia de estos ritmos de trabajo desorbitados e impautados en el tiempo con regularidad es la producción de elevados niveles de agotamiento físico, mental y emocional, así como de estrés mantenido, y el riesgo de sufrir accidentes en el transcurso de la jornada laboral o durante el desplazamiento al/del puesto de trabajo. El ‘presentismo laboral’, también llamado ‘absentismo presencial’ es un mal adicional que, basado en valorar más a quien está más tiempo en su puesto de trabajo, empeora la salud de los trabajadores, al provocar fatiga y aburrimiento -síndrome ‘*boreout*’-, y favorecer la transmisión de patologías contagiosas en aquellos casos en los que la persona enferma decide acudir al puesto de trabajo para no perder su empleo. El ‘sobrepresentismo’ comporta riesgos y costes personales, como es el agravamiento de los síntomas por ausencia del descanso necesario, y puede provocar accidentes laborales cuando se acude al trabajo sin estar en plenitud de las facultades físicas o mentales, con graves costes privados, sociales y empresariales¹².

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015¹³ recuerda que los tiempos de trabajo condicionan el bienestar de las personas trabajadoras, y subraya los efectos que sobre la salud tienen las jornadas prolongadas de trabajo y los horarios que califica de atípicos. Los horarios, otrora ‘tradicionales’ hoy son reemplazados por un amplio espectro de posibilidades en lo que respecta a la

¹² Este fenómeno se ha visto incrementado a partir de la crisis económica, por miedo al despido, y propiciado por el art. 52.d) ET, que en su redacción vigente hasta el 20 de febrero de 2020, permitía la extinción del contrato por causas objetivas, ante faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcanzasen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5 por 100 de las jornadas hábiles, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. El despido por bajas médicas fue avalado por la STC 118/2019, de 16 de octubre -con tres votos particulares-, que considera que el despido objetivo por absentismo es constitucional y que no vulnera ni el derecho al trabajo -art. 35.1 CE- ni la integridad física del trabajador -art. 15 CE-, ni tampoco el derecho a la protección a la salud -art. 43.1 C-, entendiendo que debe prevalecer la productividad y competitividad empresarial frente a los derechos al trabajo, a la integridad física y a la salud. El precepto ha sido derogado por el RD-Ley 4/2020, de 18 de febrero; su EEMM cita la STJUE de 18 de enero de 2018, Asunto Ruiz Conejero, que establece que “el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a un trabajador debido a las faltas de asistencia de este al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador, salvo que dicha normativa tenga la finalidad legítima de combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad, lo cual corresponde evaluar al órgano jurisdiccional remitente”. La EEMM del RD-Ley 4/2020 subraya que en esta sentencia el TJUE “establece la inadecuación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores a la Directiva 2000/78, por considerar que su formulación puede ser constitutiva de discriminación por razón de discapacidad, a menos que existan cauces de control de adecuación (finalidad de combatir el absentismo) y proporcionalidad (que no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad)”.

¹³ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, 6ª EWCS-España, Madrid, 2017.

organización y distribución del tiempo de trabajo, donde la regularidad horaria alta -mismo número de horas todos los días, mismo número de días y de horas todas las semanas, y horario fijo de entrada y de salida- paulatinamente se ve desplazada por una regularidad media o baja¹⁴, siendo la mayoría de las veces las empresas las que deciden el horario laboral de sus empleados, sin posibilidad de cambios por estos¹⁵. La atipicidad horaria afecta a cada vez más personas, e invade y penetra en su esfera privada, provocando serias dificultades y disfunciones para desarrollar una vida en condiciones saludables y de bienestar.

La Encuesta evidencia que nuestra sociedad funciona de manera ininterrumpida, que los trabajadores están sometidos a horarios de trabajo contrarios al ritmo natural de la vida, con consecuencias muchas veces nocivas en la salud de las personas que los realizan. No se cuestiona que pueda darse una relación positiva entre la organización de la actividad productiva y las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo, nacidas estas del acuerdo entre las empresas y la representación de los trabajadores, facilitando ajustes entre las demandas de la producción y el reparto de los tiempos que las personas trabajadoras destinan a su vida privada y al desarrollo de la actividad laboral. La flexibilidad debe vincularse no solo a una reducción de la jornada de trabajo, sino también a una mayor autonomía de los trabajadores para seleccionar los horarios que mejor se ajusten a sus necesidades laborales y personales.

Ante las incertidumbres generadas por la legislación laboral, la participación e intervención sindical deben ser fortalecidas. La negociación colectiva es el espacio idóneo para avanzar en la racionalización de los tiempos de trabajo, ofreciendo una respuesta adecuada a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, que preste especial atención a los factores ambientales, a los colectivos afectados, a la salud laboral, y a la influencia de la turnicidad y nocturnidad en la aparición de determinadas sintomatologías y patologías -el síndrome de *burnout*, entre otras-, por mor de los efectos acumulados durante los años.

Debe superarse la idea de que la flexibilidad laboral es unidireccional, enfocada únicamente hacia la maximización de la eficiencia en la gestión de los recursos humanos, desde una perspectiva netamente económica, y priorizarse la salud y su tutela como derecho fundamental de todos los seres humanos¹⁶. La

¹⁴ “La regularidad alta, siendo la norma para más de la mitad de los trabajadores (54%), ha disminuido con respecto a 2010, cuando el 61% de la muestra tenía una alta regularidad. En el año 2015 se observa que la baja regularidad es más frecuente en los hombres que en las mujeres”, INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, cit.

¹⁵ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, cit.

¹⁶ En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el derecho a la salud es desarrollado en el art. 25: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.” Por su parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su art. 12, afirma: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de

negociación colectiva, por su proximidad a las necesidades de las empresas y de las personas que la integran, es un importante recurso para asegurar una racionalización de los tiempos de trabajo acompañada con mejoras de la productividad y la competitividad. Los convenios colectivos han de ser los que dispongan una flexibilidad interna suficiente que permita alinear las necesidades y el bienestar de las personas y de la organización con las debidas garantías para unas y otra. Con todo, son significativos los silencios de la negociación colectiva relativos a los riesgos derivados de una inadecuada ordenación de los tiempos de trabajo; la desatención, a la postre, de los efectos que el reparto regular o irregular de la jornada, la distribución horaria, los descansos, la turnicidad y nocturnidad, y sus formas de operar tienen sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras¹⁷.

3. Nuevas estructuras empresariales, participación y representación

3.1. Coordinación de actividades empresariales concurrentes en un mismo 'centro/lugar' de trabajo

Los cambios habidos en las empresas, en su entorno económico, institucional y tecnológico, han dado paso a nuevas formas organizativas en las que la descentralización y la fragmentación del ciclo productivo han desplazado paulatinamente al modelo tradicional de empresa. Se ha transitado de la autonomía de cada empresa en sus relaciones con las demás, a estructuras productivas donde la relaciones dependencia y coordinación interempresariales son señas de identidad.

La seguridad y salud en el trabajo en los supuestos, cada vez más frecuentes, en los que un empresario contrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo ha sido objeto de tratamiento normativo en la LPRL¹⁸, con el propósito de corregir o amortiguar los elevados índices de siniestralidad laboral. Esto implica el reconocimiento, gracias a la movilización sindical, de que los métodos y fórmulas organizativos de las empresas y sus

salud física y mental". La Constitución de la OMS establece que "el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social".

¹⁷ Puede consultarse para una mayor comprensión acerca de las tendencias de la negociación colectiva a este respecto A. MERINO SEGOVIA, (Coord.), *Ordenación convencional y tendencias en la negociación colectiva en la fijación de los horarios de trabajo*, en *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, Observatorio de la negociación colectiva, Lefebvre-Fundación 1º de mayo, Madrid, 2020, pp. 187 ss.

¹⁸ Gobierno e interlocutores sociales constituyeron en octubre de 2002 una mesa de diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales que se amplió a las CC.AA. en el seno de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales. Fruto del diálogo social fue la aprobación de una serie de propuestas refrendadas por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de 29 de enero de 2003, que dieron paso a la aprobación de la L 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales que, entre otras cuestiones, adiciona un nuevo apartado 6 al art. 24 LPRL, por el que se establece la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones que en materia de coordinación de actividades empresariales regula el citado precepto. El RD 171/2004, de 30 de enero, ha dado cumplimiento al mandato legal.

prácticas contractuales tienen impactos evidentes sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras¹⁹. En este contexto es necesario brindar una protección adicional a determinados colectivos; también a quienes prestan servicios en el marco de las contratas y subcontratas.

Dando cumplimiento al art. 24 LPRL²⁰, el RD 171/2004 establece las disposiciones mínimas que los empresarios coincidentes en un mismo centro de trabajo habrán de realizar para prevenir los riesgos laborales que traen causa de la concurrencia de actividades empresariales, para que esta situación no repercuta en la seguridad y la salud de los trabajadores de las empresas concurrentes. Dichas disposiciones son normas de derecho necesario relativo, susceptibles, por tanto, de desarrollo y mejora por la negociación colectiva²¹.

La noción de centro de trabajo que, en relación con la coordinación de las actividades empresariales en el ámbito de la prevención de riesgos, nos ofrece la norma reglamentaria es más laxa que la que incorpora el ET en el art. 1.5, coincidente en el marco de la designación de los órganos de representación unitaria de los trabajadores con la circunscripción electoral. En efecto, el art. 1.5 ET define el centro de trabajo como “la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”; un concepto restrictivo si se compara con la definición del RD 171/2004, más próxima al lugar de trabajo, focalizada en “cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo”.

En estos casos, y para garantizar la coordinación de las actividades empresariales, las medidas organizativas previstas normativamente pasan por la información y formulación de instrucciones que deberán tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva de cada una de las empresas concurrentes; pero también por la vigilancia de la normativa y el establecimiento de los medios de coordinación que sean precisos para la protección y prevención. La participación de los trabajadores, otro de los elementos clave en

¹⁹ Los elevados índices de siniestralidad en el sector de la construcción justificaron la puesta en funcionamiento de medidas especiales para quienes prestan servicios en este ámbito. Resultado de ello fue el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción -BOE núm. 256, de 25 de octubre de 1997-, así como la L 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción -BOE núm. 250, de 19 de octubre de 2006-.

²⁰ Diferentes normas comunitarias e internacionales han sido referentes del precepto legal. El art. 6.4 de la Directiva del Consejo 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, establece que “cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta del tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes”. También el art. 17 del Convenio 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, prevé que “siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio”.

²¹ Art. 2.2. LPRL y disposición adicional 2ª RD 171/2004.

estas situaciones, debe quedar garantizada a través de los delegados de prevención -o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores-, con derechos informativos en materia de coordinación empresarial: información de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo²²; de los riesgos propios del centro de trabajo y de las instrucciones recibidas del empresario titular del centro²³; información a cargo de la empresa principal y la contratista o subcontratista a los representantes de los trabajadores respectivos, cuando se celebre una contrata o subcontrata, de las medidas previstas para la coordinación de actividades desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales²⁴.

Además de los derechos de información reconocidos a los representantes de los trabajadores de todas las empresas concurrentes en el mismo centro de trabajo, el RD 171/2004 atribuye una posición singular a los delegados de prevención, o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores prestan servicios en dicho centro, quienes deberán ser consultados, en la medida en que ello tenga repercusiones en la seguridad y salud de sus representados “sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquel”²⁵. La consulta se justifica en que los representantes de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo tienen mayor conocimiento y control de los riesgos habidos en el centro de trabajo -en los términos previstos en la norma reglamentaria- y, a la postre, son ellos quienes pueden aportar con mayor rigor sugerencias sobre las maneras de planificar y organizar el trabajo en dicho espacio. “De este modo, la consulta debe referirse a las consecuencias que pueden tener para la seguridad y la salud de los trabajadores la prestación de actividades por distintas empresas en el mismo centro, de tal manera que a la hora de organizar y planificar el trabajo se tengan en cuenta dichas circunstancias”²⁶.

Adicionalmente, estos representantes tienen atribuidas competencias en materia de vigilancia y control y estarán facultados para: acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones destinadas a comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales; visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados de prevención, o en su defecto a los trabajadores, de las demás empresas concurrentes; realizar propuestas al empresario y al comité de salud y seguridad sobre las medidas para la coordinación, y; dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación. Estas prerrogativas que les reconoce la norma reglamentaria pueden ser ampliadas y reforzadas por los

²² Art. 4.5 RD 171/2004 en relación con art. 18.1 LPRL.

²³ Art. 9.3 RD 171/2004 en relación con art. 18.1 LPRL.

²⁴ Art. 42.4 y 5 ET.

²⁵ Art. 15.2 RD 171/2004.

²⁶ R. AGUILERA IZQUIERDO, *El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales*, en “Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales”, núm. 53, p. 288.

convenios colectivos; también las atribuciones reconocidas a los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes -o, en su defecto, los empresarios sin dicho comité y los delegados de prevención-, que podrán acordar realizar reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada.

En todas las circunstancias anteriormente descritas, por representantes legales de los trabajadores, cuya intervención debe quedar garantizada cuando no se hayan designado delegados de prevención, ha de entenderse no solo las representaciones electivas de empresa sino también las sindicales, esto es, las secciones sindicales de empresa y sus delegados sindicales.

Las normas que ordenan la coordinación de actividades empresariales son de aplicación a todas las contrataciones; la situación actual de emergencia propiciada por el coronavirus aconseja tomar en consideración la cadena de competencias en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, habida cuenta de las probabilidades de contagio, no solo del personal estrictamente sanitario, sino también de los trabajadores de seguridad, limpieza, restauración o personal de acompañamiento que concurren en los centros sanitarios, en relación con quienes prestan esos mismos servicios en otros edificios. El empresario titular está obligado a vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención en el centro de trabajo que gestiona. En ese control de la efectividad que ha de llevar a cabo en relación con las medidas preventivas propias y de las empresas concurrentes, se incluye la vigilancia que ha de establecer sobre las plantillas ajenas. De esta forma, aquel deberá vigilar la entrega de EPIs, y su correcto uso; en el caso de que la contratista no distribuya los EPIs, emergerá la responsabilidad solidaria de la empresa titular, por lo común, más dimensionada y con mayores recursos.

La importancia de la negociación colectiva en el ámbito de la prevención es indiscutible como mecanismo de adaptación de las condiciones generales de seguridad y salud a las propias necesidades de su ámbito de aplicación; no extraña por ello que sean frecuentes las remisiones normativas a la negociación colectiva como instrumento de concreción, ampliación o delimitación de las obligaciones de seguridad y salud. En materia de coordinación empresarial, la disposición adicional 2ª RD 171/2004 subraya que “los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en este Real Decreto, en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas”.

La *praxis* negocial pone de relieve una escasez en la regulación convencional en relación con la obligación de las empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo de coordinar su actividad preventiva y del deber de vigilancia de la seguridad y la salud de los trabajadores adscritos a una contrata. Es común en los convenios que abordan la materia remitirse a las obligaciones previstas en el art. 24 LPRL o darles un tratamiento global, existan o no contrataciones; son aisladas las referencias a las obligaciones empresariales de seguridad y salud en

las relaciones de contratación y subcontratación de actividades empresariales. Los convenios que recogen la coordinación de actividades empresariales se limitan habitualmente a realizar una mera declaración de la obligación de coordinación; otros reproducen las previsiones legales y reglamentarias sin concretar medidas o actuaciones. Solo aisladamente se introduce alguna intervención adicional, centrada por lo común en la información a los miembros de los distintos comités de seguridad y salud y en su derecho a acceder al procedimiento informatizado de coordinación de actividades empresariales, de los riesgos inducidos por las empresas concurrentes y de las medidas correctoras que afecten a los trabajadores.

3.2. La redefinición del centro de trabajo como circunscripción electoral: propuestas para su adecuación a las actuales estructuras organizativas

La empresa tradicional se estructura en centros de trabajo. De ahí que el centro de trabajo y su dimensión hayan sido decisivos en la formación de instancias colectivas representativas de los trabajadores, con repercusiones evidentes en los órganos representativos específicos previstos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. El centro de trabajo es un concepto jurídico al que la legislación laboral anuda determinadas consecuencias jurídicas, siendo la unidad productiva dotada de una organización específica la que configura aquella noción²⁷.

Empresa y centro de trabajo son invocados reiteradamente por la normativa laboral como realidades diferenciadas entre sí, que se separan del 'lugar de trabajo'. Es el centro la unidad electoral básica, el ámbito natural de formación de las representaciones electivas, que, en términos representativos, distingue entre empresas con una estructura simple -unicentro- y empresas de estructura compleja -pluricentro-. Es común, como se ha visto, que en las contrata y subcontratas la persona trabajadora preste servicios en un espacio locativo del que no es titular su empleador, aconteciendo entonces una división-separación entre el lugar y el centro de trabajo.

Se han producido algunos ajustes -insuficientes, no obstante- en relación con las ETTs y las contrata y subcontratas de obras y servicios. Tratándose de la ETT, el art. 17 LETT, reconoce a la representación de los trabajadores de la empresa usuaria capacidad representativa de los trabajadores en misión, con expresa referencia a la facultad de formular reclamaciones en relación con los aspectos que pudieran afectar a la ejecución de la actividad laboral de los trabajadores puestos a

²⁷ Que esté o no dado de alta por el empresario ante la autoridad laboral no es un requisito constitutivo de la existencia material o jurídica del centro de trabajo, habida cuenta de que tal requisito constituye únicamente una exigencia legal a efectos de control administrativo; de darse los dos primeros elementos constitutivos, la falta del tercero determinará la exigencia de responsabilidad administrativa para la empresa, por infracción del deber de registro que impide la comprobación del cumplimiento empresarial de sus obligaciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

disposición en la empresa usuaria²⁸. En el caso de las contratistas y subcontratistas, el art. 42.6 ET establece que la representación de los trabajadores de la empresa principal podrá actuar en defensa de los trabajadores de la contratista, cuando y mientras estos carezcan de representación legal y durante el tiempo que compartan el centro de trabajo, pudiendo aquellos formular a los citados representantes cuestiones relativas a las condiciones en que se ejecuta la prestación laboral.

Conviene advertir, por otra parte, que las competencias en materia de información de los representantes de los trabajadores se han incrementado a lo largo del tiempo, con expresa referencia el art. 64 ET a los supuestos de subcontratación; también se contempla la posibilidad de celebrar reuniones conjuntas entre los representantes de los trabajadores de la empresa principal y de las contratistas, a efectos de coordinación, cuando se comparta de manera continuada el centro de trabajo -art. 42.7 ET-, y; se recoge el uso por parte de los representantes de los trabajadores de las empresas contratistas de los locales que la empresa principal ponga a disposición de la representación legal de sus trabajadores/as en los términos acordados con esta -art. 81 ET-.

Con todo, las normas mencionadas siguen manteniendo como referente básico el centro de trabajo, que es la unidad electoral que da paso a la formación de las representaciones electivas, focalizando prioritariamente su atención en los trabajadores vinculados a un mismo empresario, de forma tal que aun cuando la actuación de dichas representaciones pueda extenderse a otros trabajadores, la ley “favorece actitudes de defensa y tutela prevalente” de aquellos empleados, y “solo marginal o complementariamente se extiende” hacia los otros.

Privilegiar el centro de trabajo como unidad electoral básica dificulta los mecanismos de representación unitaria en ámbitos no perfectamente definidos de dispersión espacial, atomización por descentralización interna o externa, conectividad virtual de trabajadores, o “disolución física de la empresa”, si se piensa en la virtualización y en las plataformas digitales. A estas limitaciones hay que sumar el escaso margen de maniobra que reconoce el Título II ET a una posible adecuación de la representación de los trabajadores a las diversas formas de organización productiva, por cuanto el modelo legal impide su modificación a través de la negociación colectiva, por considerar que se trata de una materia de ‘orden público laboral’.

Es constatable que en los términos antedichos el modelo legal no se adapta bien a aquellos espacios organizativos, cada vez más difusos e indeterminados, en los que se dan cita agrupaciones de tipo muy diverso cuyos centros de trabajo tienden a ser más reducidos, deslocalizados, dispersos e indefinidos. En estos casos, una reinterpretación del Título II ET, o su modificación, permitirán la constitución de instancias representativas, acomodando la noción de centro de trabajo a las nuevas realidades productivas; o, incluso, creando un nuevo concepto

²⁸ Matiza el art. 17 LETT, “sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes”.

de unidad electoral, que no tiene necesariamente que coincidir con la noción tradicional de centro de trabajo, y que permita ajustar los modelos de representación a las necesidades reales de quienes prestan su fuerza de trabajo, haciendo de estas instancias, más allá de su formalidad, auténticos canales de información, consulta, negociación y participación, sin necesidad, cuando no sea posible, de converger físicamente.

En determinados ámbitos, la externalización productiva presenta como características, además de su proyección global y la capacidad para gestionar a distancia el proceso productivo en todas sus etapas, la existencia de un número indeterminado de prestadores del servicio. Es el caso de las plataformas digitales o virtuales, de las *apps*, donde el cliente contacta con un amplio espectro de posibles dadores, sin distingos entre asalariados, autónomos o profesionales liberales; no hay riesgo económico para el intermediario y el proceso se realiza bajo la apariencia de inexistencia de un empresario que, sin embargo, actúa como mediador del trabajo o de los servicios que el proveedor presta a sus clientes²⁹. Se trata, en estos casos, de un ‘trabajo a pedido’, que se ejecuta a través de aplicaciones, destacando entre las actividades más solicitadas el transporte, la entrega de productos y la prestación de servicios a domicilio; el recurso a aplicaciones lo es para “conectar la demanda con el suministro de mano de obra”, generalmente, aunque no siempre, dentro de una zona geográfica locativamente delimitada³⁰.

Esta singular forma de organización del ‘trabajo’ a través de plataformas digitales y aplicaciones informáticas aconseja ensayar soluciones sobre maneras posibles de anclaje del Título II y, por tanto, del centro de trabajo como unidad organizativa sobre la que se resuelve la elección de las representaciones unitarias de los trabajadores que prestan servicios con vínculo laboral, y, por ende, de los delegados de prevención designados por y entre los representantes del personal, con posibilidad, no obstante, de que los convenios colectivos establezcan otros sistemas de selección, siempre que se garantice que esta facultad corresponde a los representantes o a los propios trabajadores, y de ampliar en el marco de la prevención la representación de los trabajadores a través de figuras como los delegados de prevención sectoriales y provinciales³¹.

²⁹ F. TRILLO PÁRRAGA, *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*, en “Revista de derecho social”, núm. 76, 2016, p. 69.

³⁰ COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *La calidad del trabajo en la economía de las plataformas*, OIT, 2018, p. 1.

³¹ Esta vía representativa está cerrada en la actualidad a los trabajadores que prestan servicios en plataformas digitales como autónomos, incluyendo a los autónomos de zonas fronterizas -los TRADE-. La LETA no prevé mecanismos de representación unitaria, aun cuando existen algunas disposiciones que “apuntan la posibilidad de que los órganos unitarios de representación de trabajadores dependientes pudieran acoger también la defensa y promoción de los intereses de los TRADE”, E. GARRIDO PÉREZ, *La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas*, en “Revista de derecho social”, núm. 80, 2017, p. 219, con referencia al art. 12.1 LETA. Doctrinalmente se ha mantenido como posibilidad que a través de la negociación colectiva la representación unitaria integre también a los TRADE, E. SÁNCHEZ TORRES, *Los derechos colectivos del trabajador autónomo*, en AA.VV. (dir. Del Rey Guanter), *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo*, Lex Nova, Valladolid, 2007, pp. 223 ss. También se aboga a favor de que los TRADE dispongan

Más allá de las dificultades reales anteriormente descritas para adecuar las previsiones del ET a las nuevas formas de organización empresarial³², el problema adicional que subyace en este tipo de unidades organizativas y prestacionales es la identificación del centro de trabajo. Tarea no sencilla si se repara en que aun cuando técnicamente la aplicación -*app*- puede ser única, no lo es la administración del servicio ofertado, que podrá encontrar “ramificaciones que también son organizativas porque ordenan y gestionan los servicios” que prestan los/as trabajadores/as para los/as usuarios/as, cuando unos/as y otros/as “se sitúan en el mismo radio o espacio territorial de operatividad de la aplicación”³³.

El cómputo de trabajadores con vínculo laboral y su antigüedad a los efectos de alcanzar los umbrales mínimos requeridos normativamente para lograr representación electiva es un problema añadido de compleja solución, que evidencia la falta de adaptación de nuestro modelo legal de representación a los nuevos escenarios organizativos. Si a esta problemática se suman las fases o etapas por la que discurre el proceso electoral y las exigencias establecidas al efecto en cuanto a su tramitación, la conclusión a la que se llega es que hoy por hoy el modelo legal hace prácticamente inviable la celebración de elecciones sindicales en determinados entornos organizativos que estructuralmente no encajan en una institución jurídica diseñada para un tipo muy concreto de empresa, en la que la plantilla se concentra en los mismos locales prestando su fuerza de trabajo de manera simultánea³⁴.

Lo que se propone es, a fin de cuentas, que la acción colectiva -también en el ámbito de la prevención de riesgos laborales- cumpla con efectividad sus funciones de representación en un universo flexibilizado y diversificado estructuralmente, en el que las tecnologías de la comunicación e información favorecen en sus dimensiones inter e intraempresarial la culminación de un proceso de descomposición de centros de trabajo en unidades productivas separadas de espectro más reducido, cuando no la desaparición del concepto de centro de trabajo en los términos manejados tradicionalmente.

4. *Ecologización y medioambiente laboral: acción sindical y negociación colectiva*

En los últimos años, el debate sindical ha incorporado a su agenda la cuestión medioambiental; no es de extrañar porque la protección del medio ambiente tiene implicaciones evidentes sobre la acción sindical en materia de seguridad y salud

de sus específicos órganos de representación, J.F. LOUSADA AROCHENA, *Derechos colectivos en el trabajo autónomo*, Bomarzo, Albacete, 2010, pp. 31 ss.

³² Véase A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, *El centro de trabajo como unidad electoral. Un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo*, en “Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo”, núm. 188, 2016, pp. 141 ss.

³³ E. GARRIDO PÉREZ, *La representación de los trabajadores*, cit., p. 221.

³⁴ J. CRUZ VILLALÓN, *El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo*, en “Revista de derecho social”, núm. 83, 2018, p. 15.

laboral. Los asuntos vinculados al medio ambiente inciden en la salud de los trabajadores, de forma tal que el riesgo ambiental se manifiesta también como un riesgo o problema de salud laboral.

Siendo patentes las repercusiones directas del cambio climático y de la protección del medio ambiente sobre la salud y el bienestar del conjunto de la ciudadanía, en general, y de los trabajadores, en particular, se echa en falta una mayor atención a la cuestión medioambiental desde un enfoque integral, que cohesionase sus ámbitos interno -salud y seguridad laboral- y externo -actividad productiva respetuosa con el medioambiente, libre de emisiones contaminantes-. Bien es cierto que la OIT ya dio un primer paso en este sentido, cuando en el año 1977 dictó el Convenio núm. 148, relacionando por vez primera el término 'medioambiente en el trabajo' con la salud de los trabajadores y vinculando su protección con el entorno laboral; hace también referencia al medioambiente laboral el Convenio núm. 155, de 1988, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

En la actualidad, OIT centra buena parte de sus iniciativas en las consecuencias laborales que el cambio climático puede tener en el corto, medio y largo plazo, introduciendo en sus estrategias de actuación los empleos verdes y la ecologización de las empresas para lograr una transición justa. En su *Programa Empleos Verdes*, subraya que las políticas climáticas deben estar orientadas a la creación de empleo decente; los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a preservar o recuperar el medio ambiente. El medioambiente y su proyección en el mundo del trabajo también se infiltran en la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, de NNUU, cuyo ODS 8 persigue la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Sin un empleo pleno, productivo y decente para todos, el crecimiento económico no podrá ser sostenido, inclusivo y sostenible, tal y como se desprende de la Meta 8.4.

No es trabajo decente el que no reconoce oportunidades para el desarrollo de una actividad productiva, con ingresos dignos y protección social; tampoco es trabajo decente el que se ejecuta en condiciones de insalubridad y no garantiza la seguridad de las personas en los lugares de trabajo. El trabajo decente, es decir, el trabajo seguro y saludable, es un componente fundamental de cualquier política destinada a ecologizar con eficacia las economías y a lograr un desarrollo sostenible. De ahí que, para ser efectivo, cualquier esfuerzo orientado a reducir los impactos nocivos de las organizaciones sobre el medioambiente debe tener consecuencias socialmente justas, con oportunidades de un empleo decente para todos. Toda transición justa y equitativa demanda activar políticas que logren engranar cambio climático, empleo, seguridad y salud laboral; integrar, por tanto, los ámbitos interno y externo para que la problemática medioambiental sea también una problemática laboral.

Con la Iniciativa *Acción climática para el empleo*³⁵ se quiere garantizar que el empleo, el bienestar y la consecución de una transición justa sean el elemento primordial de la respuesta ante el cambio climático. La transición no será justa sin empleos que garanticen el bienestar; esto es, si no hay una conexión directa entre calidad medioambiental y calidad en el empleo. Si el empleo no es de calidad, no es empleo decente; no hay posibilidad de un empleo decente si no es un empleo saludable y seguro.

A nivel sectorial y en los centros de trabajo, la Confederación Europea de Sindicatos ha elaborado *Una Guía para los sindicatos. Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa*, en la que propone “ampliar el alcance de la negociación colectiva a cuestiones de transición ecológica para discutir el impacto en el empleo y los salarios del proceso de descarbonización” y su impronta en “la salud y seguridad en el trabajo”. En España, los sindicatos más representativos, CCOO y UGT, junto con USO³⁶, plantean trasladar a los centros de trabajo la necesidad de establecer reuniones entre representantes de la empresa y de los trabajadores, creando comisiones de medioambiente, que evalúen el impacto medioambiental de su actividad y acuerden e implanten medidas sobre mitigación y adaptación al cambio climático.

Es verdad que, en buena parte de las propuestas medioambientales, nacionales e internacionales, no se encuentran referencias explícitas y directas a la salud laboral, quizás porque, en el caso español, la prevención de riesgos laborales, la seguridad y salud en el trabajo, disponen de un marco normativo expreso -la LPRL-, en el que la representación de los trabajadores tiene asignadas competencias específicas. Tratándose, sin embargo, de la acción sindical en las cuestiones medioambientales de los centros de trabajo, la negociación colectiva es el cauce natural de ordenación, que debe garantizar para su eficacia un principio de participación equilibrada.

Puede considerarse una buena práctica negocial, porque contribuye a la integración de los ámbitos interno y externo, la formación de comités medioambientales y de delegados medioambientales, que actúen coordinadamente en los centros de trabajo con los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud. Algunos convenios colectivos así lo prevén, declarando que los delegados de medioambiente desarrollarán sus funciones y competencias en el seno de los citados comités; subrayan también que las cuestiones ambientales deberán ser contenidas en los programas formativos dirigidos tanto a los delegados medioambientales como a los delegados de prevención. Otros convenios reconocen competencias específicas a los delegados de prevención en materia

³⁵ La iniciativa fue presentada por el Secretario General de NNUU y el Director General de la OIT, en la Conferencia de NNUU sobre El Cambio Climático -COP25-, celebrada en Madrid en diciembre de 2019.

³⁶ CCOO, UGT y USO, *Manifiesto con motivo del Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo*, 26 de junio de 2020.

medioambiental, centradas esencialmente en la información, consulta, coordinación, vigilancia y control.

La precitada coordinación a través de diferentes instancias de representación colectiva creadas por la negociación colectiva da cuenta de los puntos de conexión habidos entre la defensa y preservación del medio ambiente y la protección de la salud laboral, porque no es infrecuente que una misma situación, como puede ser el empleo o manipulación de una sustancia tóxica, impacte negativamente sobre la salud en el trabajo y, a la par, contamine el medio ambiente externo. La intervención sindical en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en el de la protección medioambiental es hoy una necesidad; también una oportunidad para la negociación colectiva, que debe aprovechar, mejorando hacia el interior y el exterior la compatibilidad ambiental de las empresas.

Abstract

Los cambios en el entorno económico, institucional y tecnológico de las empresas han dado paso a nuevas fórmulas y métodos de organización del trabajo, con impactos en la salud y seguridad laboral. Urge en este contexto repensar las estructuras de representación colectiva en los lugares de trabajo y fortalecer la negociación colectiva en todos los ámbitos relacionados con la acción preventiva, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. Racionalizar los tiempos y los ritmos de trabajo, ecologizar las empresas, vinculando la salud laboral con la protección del medio ambiente, garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en territorios dominados por la plataformización digital y en espacios locativos donde concurren pluralidad de actividades empresariales, aconseja reforzar los derechos de información, consulta y negociación, y diseñar propuestas que permitan adecuar el modelo representativo vigente a las nuevas formas organizativas, muchas de ellas caracterizadas por la dispersión espacial, atomización por descentralización interna o externa y conectividad virtual.

Changes in the economic, institutional and technological environment of companies have given way to new formulas and methods of work organization, with impacts on health and job safety. In this context, it is important to rethink the structures of collective representation in the workplace and strengthen collective bargaining in all areas related to preventive action, especially in sectors, activities, groups and high risk companies. Rationalize working times and pace of work, green companies, linking occupational health with environmental protection, guarantee the safety and health of workers in territories dominated by digital platforms and in locative spaces where a plurality of business activities concur, advises to reinforce the rights of information, consultation and negotiation, and to design proposals that make it possible to adapt the current representative model to new organizational forms, many of them characterized by spatial dispersion, atomization by internal or external decentralization and virtual connectivity.

Palabras clave

Negociación colectiva, tiempo de trabajo, circunscripción electoral, coordinación de actividades, descentralización productiva, medioambiente

Keywords

Collective bargaining, working time, electoral district, coordination of activities, production decentralization, environment