



## **Política de la FETCM sobre la participación de los trabajadores y sobre Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad**

### **I. Introducción**

Las empresas son propiedades privadas y, en consecuencia, todas las decisiones importantes relativas al lugar de trabajo se toman en el dominio exclusivo del empleador. Sin embargo, las consecuencias de todas estas decisiones son extremadamente importantes para los trabajadores. Se podría decir que todos los aspectos importantes de las condiciones laborales y, posteriormente, de las condiciones de vida, se ven afectados por estas decisiones. Así pues, desde el inicio de la revolución industrial, la cuestión de la democratización de las relaciones industriales ha sido un tema importante para el movimiento obrero.

Si echamos la vista atrás y comparamos la antigua situación de los trabajadores y sus derechos en el lugar de trabajo con la actualidad, veremos que se han logrado algunos avances notables. Estos avances estuvieron evidentemente respaldados por diferentes factores cruciales, como la democratización de las sociedades, el desarrollo tecnológico y otros factores, aunque son principalmente el resultado de la acción colectiva y continuada del movimiento sindical.

Por un lado, el nivel de participación alcanzado conllevó un auténtico avance en términos de unas relaciones industriales más democráticas, aunque esto sigue siendo insuficiente, sobre todo en lo que se refiere a la cuestión de la codeterminación. Por otro lado, el nivel actual de participación ha sido puesto en peligro por algunos desarrollos políticos y económicos.

Entre estos se incluyen los siguientes:

- ✚ La política de la UE de “mejora de la legislación/simplificación”. El “Grupo de Alto Nivel” ha presentado sus resultados sobre todas las áreas de la política en informes específicos. Este informe, que trata de forma expresa la SST, cuestiona algunas de las piedras angulares (positivas) de la política de la UE en materia de SST.
- ✚ La tendencia general a nivel europeo de sustituir regulaciones estrictas por una regulación ligera, es decir, por acuerdos voluntarios, acuerdos entre los interlocutores sociales y una amplia aplicación del principio de subsidiariedad.
- ✚ La crisis actual, así como posibles crisis futuras, que pueden socavar los niveles vigentes de participación, por ejemplo, mediante el uso creciente de formas precarias de empleo.

Así pues, disponer de una sólida base legal, incluidos todos los aspectos pertinentes de participación, es un aspecto vital para alcanzar una mayor democracia industrial. La FETCM no está en contra del principio de subsidiariedad allí donde funcione bien, y tampoco está en contra de los acuerdos voluntarios, el uso de parámetros de referencia y la autorregulación allí donde funcione bien. Sin embargo, la FETCM está convencida de que, debido al desequilibrio de poder entre el empleador –como propietario de la empresa– y los trabajadores, todo aspecto de las relaciones industriales necesita estar respaldado por un marco legislativo claro. Ese marco legislativo es necesario que cubra los derechos

individuales así como los colectivos y que sea la columna vertebral de la democratización del lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta este contexto y reconociendo que hay que diagnosticar un uso avanzado de los Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST), el Comité Ejecutivo de la FETCM ha acordado este documento en el que se exponen nuestro punto de vista y nuestras posiciones con respecto a la relación entre los SGSST y la participación de los trabajadores.

## II. Formas de participación

Hay diferentes niveles y modelos de participación de los trabajadores, tanto a nivel general como a nivel de la SST. Todos estos modelos tienen su propia historia y están respaldados por momentos y tradiciones culturales específicos, así como por un sistema legal general particular y, sobre todo, por decisiones políticas y la confirmación periódica de estas decisiones.

- ✚ Un primer parámetro para hacer una distinción entre estos diferentes modelos es si existen, o no, unos estatutos para la participación de los trabajadores a nivel empresarial. Esta participación puede llevarse a cabo mediante representantes sindicales o eligiendo a candidatos de entre la mano de obra, independientemente de su afiliación sindical.
  - § La base legal es la columna vertebral de cada tipo de participación y la legislación ha proporcionado un fundamento común basado en requisitos mínimos.
  - § En el futuro habría que profundizar en ese fundamento europeo y ampliarlo.
  - § Aunque los fundamentos legales también pueden deteriorarse a causa de decisiones políticas, normalmente la base legal proporciona unas condiciones-marco generales para todos los trabajadores, independientemente de su categoría laboral o del sector en el que trabajen.
- ✚ La participación de los trabajadores también puede basarse en convenios colectivos. Este modelo está en funcionamiento en algunos países y, a través de él, los representantes de los trabajadores han alcanzado una posición fuerte. En algunos países la base legal se ve superada por estipulaciones específicas de los convenios colectivos. Estas normas de los convenios colectivos a veces sientan la base para cambios legislativos.
  - § Los convenios colectivos desempeñan un papel importante y los trabajadores participan directamente en las negociaciones.
  - § Este tipo de instrumento legal es más fácil de modificar y de adaptarse a las condiciones cambiantes del lugar de trabajo.
  - § Dependiendo del contexto de los convenios colectivos, algunos de sus posibles aspectos negativos son la fragmentación de los derechos específicos de participación y el establecimiento de diferentes niveles de participación.
- ✚ Un instrumento que se hizo popular de forma más reciente son los acuerdos e instrumentos voluntarios. Estos instrumentos han sido parcialmente promovidos por las empresas, pero también en parte por los sindicatos.
  - § Un aspecto positivo de estos instrumentos es que ambas partes están positivamente sujetas al acuerdo específico, ya que (normalmente) es el resultado de sus propias negociaciones.
  - § Si los acuerdos voluntarios no sustituyen otros instrumentos (legales), estos acuerdos pueden proporcionar derechos o estructuras adicionales de participación.

§ Relacionado con estos instrumentos, un papel importante de los sindicatos es el de crear una relación entre estos instrumentos de empresa y el debate general y legal sobre la participación.

§ Un problema especial es el uso de los acuerdos voluntarios por motivos de publicidad, sin que se produzcan cambios reales en las prácticas de las empresas; estos acuerdos, en su mayoría, no tienen carácter legal y, en consecuencia, los trabajadores no están en condiciones de hacer que se cumplan sus derechos.

✚ Otra cuestión es si la participación de los trabajadores es un derecho individual o colectivo. Estando convencidos de que los derechos colectivos son fundamentales para la democracia industrial y la base de los derechos individuales, también somos conscientes del valor específico de los derechos individuales. Hoy en día uno puede encontrarse con numerosas situaciones laborales y trabajos en los que la gente actúa de forma muy independiente y sin estar sujeta a unas normas estrictas. Esta gente está segura de sí misma en lo que respecta a la organización de su propio trabajo y, en consecuencia, también exige tener voz en lo relativo a sus condiciones laborales.

§ Los derechos individuales son importantes para el trabajador individual en su situación laboral diaria, pero también en empresas en las que no existe comité de empresa.

§ Hoy en día el derecho específico de cada persona desempeña un papel cada vez más importante, y encaja a la perfección con la idea básica del sindicalismo de mejorar la autonomía de los trabajadores.

§ Los derechos individuales también desempeñan un papel importante en las estrategias modernas de salud y seguridad, centrándose más en el papel activo de todos los trabajadores, como por ejemplo en todo el proceso de evaluación de riesgos.

§ Por otra parte, los derechos individuales son más vulnerables que los derechos colectivos, y los trabajadores especialmente precarios no suelen estar en condiciones de disfrutar de ningún derecho individual en el lugar de trabajo.

✚ La participación de los trabajadores también puede fomentarse en la práctica, en el lugar de trabajo, de una manera informal. El cambio de papeles de la mano de obra, incluyendo tener mayor responsabilidad en muchas cuestiones de la organización del trabajo, visible en muchas áreas de la producción pero también en los servicios, sirve de telón de fondo para este desarrollo.

La FETCM tiene una actitud positiva frente a esta tendencia, ya que supone un paso hacia una mayor autonomía. Sin embargo, esta tendencia no es general y la participación basada en esta tendencia es muy vulnerable. Esta tendencia también es reversible, y en la última década se han observado tendencias de regresión en algunos sectores, sobre todo aquellos relacionados con nuevas formas de organización del trabajo. Así pues, la FETCM está convencida de que lo mejor es que en el lugar de trabajo, los derechos individuales estén respaldados por una sólida base legal y por derechos colectivos.

✚ Otro aspecto destacado es el grado de participación. A lo largo de varias décadas, en Europa se han desarrollado diferentes formas de participación, y cada una de ellas establece un marco específico para las relaciones entre la dirección y los trabajadores/representantes de los trabajadores, mientras que a su vez da forma al correspondiente ejercicio de participación. A grandes rasgos se puede realizar una distinción atendiendo a los siguientes niveles de participación:

§ información

§ consulta

§ codeterminación

En general, la FETCM aboga por unos requisitos legales fuertes como condición básica para determinar cualquier otra forma de participación y los aspectos de la misma, sobre todo debido a lo siguiente:

- § Es vital para lograr el mismo nivel de derechos para todos los trabajadores.
- § Está inseparablemente vinculado a su obligado cumplimiento con carácter judicial.
- § Puede crear una base para otros instrumentos, como por ejemplo acuerdos voluntarios, derechos adicionales en el lugar de trabajo y otros documentos.

A este respecto, vale la pena mencionar los principales actos legislativos a nivel de la UE que forman la legislación de consenso. Este marco legislativo a nivel de la UE consta, entre otros, de:

- § Derechos de consulta relativos a los despidos colectivos (89/59/CE)
- § Participación de los trabajadores en la salud y la seguridad (89/381/CE)
- § Participación de los trabajadores en las “empresas europeas” (2001/86/CE)
- § Los traspasos de empresas (2001/23/CE)
- § Una directiva-marco sobre información y consulta (2002/14/CE)
- § La constitución de un comité de empresa europeo (2009/38/CE)

### **III. Participación de los trabajadores en la SST**

En la mayoría de los países europeos existen organismos específicos que se ocupan de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SST). Uno se encuentra con culturas nacionales muy específicas en todos los países europeos, y estas culturas no son adaptables.

- § En algunos países la SST es una tarea del organismo general de representación de los trabajadores, mientras que en otros países existe una representación especializada en SST.
- § En algunos países, los representantes de seguridad son los responsables de la SST, mientras que en otros países hay comités de SST.
- § En algunos países los representantes de seguridad ostentan un mandato sindical, mientras que en otros no.
- § El papel de los organismos externos, y si los representantes sindicales participan o no en ellos, también difieren de un país a otro.
- § Se han desarrollado procedimientos y estructuras muy intrínsecas y también existe un entorno específico para la SST, incluidas fuentes de información e instituciones de apoyo. Sin embargo, la legislación de la UE ha creado un marco de requisitos mínimos en lo relativo a la participación de los trabajadores. Este es un punto de partida común para seguir avanzando en esta área. Con respecto a esto, tenemos que volver a mencionar la llamada Directiva Marco (89/381/CE) y todas las directivas específicas basadas en el artículo 16 de dicha Directiva Marco.
- § Esta legislación europea también está respaldada por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que proclama (en su artículo 27) el derecho de los trabajadores y sus representantes a ser informados y consultados por los empleadores. La existencia de este marco no significa que sea imposible que se produzca una regresión y un retroceso. A este respecto hay dos desarrollos que vale la pena mencionar.

Este marco, lejos de ser exhaustivo, requiere una mayor mejora. En este sentido, la FETCM se está centrando en los siguientes aspectos:

- ✚ Los trabajadores y sus representantes tienen el derecho de saber. Los requisitos legales vigentes, tal como están formulados en la Directiva Marco y la directiva hija conforme al artículo 16 de la Directiva Marco, tienen que ser especificados.
- ✚ La información sobre todos los cambios iniciados por el empleador y relevantes para la SST tiene que ser comunicada en una fase temprana, dando así a los trabajadores la oportunidad de influir en el proceso de toma de decisiones.
- ✚ El último punto también incluye los siguientes aspectos, todos ellos con una gran influencia sobre las condiciones laborales, respectivamente, de salud y seguridad:
  - § nuevos edificios, transformaciones y ampliaciones de espacios de producción, de administración y de otros espacios operativos
  - § instalaciones técnicas
  - § procedimientos de trabajo y secuencias de trabajo
  - § lugares de trabajo
  - § oportuna presentación de los documentos necesarios
- ✚ Los trabajadores y sus representantes tienen que participar activamente en todos los aspectos y fases de la evaluación de riesgos. Esto incluye la valoración, la propia evaluación de riesgos, la definición de las medidas de mejora de las condiciones laborales, la implementación de esas medidas y las actividades de seguimiento.
- ✚ A pesar de que existen requisitos legales, regulaciones, guías o consejos para la mayor parte de las cuestiones de SST, el empleador dispone normalmente de una amplia gama de acciones distintas. En todas las cuestiones en las que el empleador tenga margen de maniobra, los trabajadores deberían ser consultados. Además, los trabajadores necesitan contar con el derecho de iniciar las consultas sobre estas cuestiones.
- ✚ Los representantes de los trabajadores necesitan contar con el derecho a iniciar consultas y negociaciones con los empleadores si demuestran que las condiciones laborales no se ajustan a las leyes o normas vigentes o si pueden demostrar que las condiciones laborales ponen en peligro la salud de los trabajadores.
- ✚ La participación de los trabajadores también puede fomentarse en la práctica, en el lugar de trabajo. El cambio de papeles de la mano de obra, incluyendo tener mayor responsabilidad en muchas cuestiones de la organización del trabajo, visible en muchas áreas de la producción pero también en los servicios, sirve de telón de fondo para este desarrollo.

#### **IV. Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (SGSST)**

Los Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo han sido desarrollados en líneas de producción de alto riesgo de grandes empresas, sobre todo en el sector químico. Al principio, estos sistemas se centraban sobre todo en garantizar la seguridad de los procesos y en la prevención de accidentes. Actualmente, otros sectores y también empresas más pequeñas están implementando SGSST. Además, hoy en día el alcance de estos sistemas es más completo, cubriendo a veces todos los aspectos de la SST.

En general, la FETCM considera los SGSST como un instrumento de doble cara. El efecto potencialmente positivo es la implantación de estándares para la organización de la salud y la seguridad a nivel empresarial. La creación de estándares para la evaluación de riesgos y su implementación en los procesos y los puestos de trabajo puede ayudar a hacer que el trabajo sea más seguro. Sin embargo, también vemos que existen posibles efectos

negativos. Un sistema de gestión está controlado por los directivos, y quizás las estructuras de salud y seguridad existentes sean parcialmente sustituidas. Aparte de esto, los directivos de las empresas a menudo tienden a formular objetivos estratégicos y a ponerse metas concretas de forma exclusiva una vez que han decidido hacerse responsables de una cuestión. Entonces, la participación de los trabajadores se convierte en un elemento residual.

Sin embargo, en el año 2000 la OIT publicó una guía para la aplicación de SGSST. En esta guía se pueden encontrar requisitos detallados para la creación de SGSST y cómo pueden hacerse funcionar. Uno de los aspectos centrales de esta guía es la participación de los trabajadores y sus representantes. Además, en la guía de la OIT se exige la continua mejora del sistema. Siguiendo estas directrices, creemos que los SGSST pueden contribuir a una mejora de la organización de la salud y la seguridad en las empresas.

La FETCM se compromete a iniciar un debate provechoso sobre el tema y a implementar Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad si se mantienen algunos requisitos básicos. Si se respetan estas condiciones, la FETCM cree que todas las partes saldrán ganando con estos sistemas, y la dirección demuestra claramente que está tomándose en serio el tema de la SST.

#### **IV. Requisitos específicos relativos a los SGSST**

Tal como ya se ha dicho, la FETCM está considerando la guía de la OIT como punto de referencia. Dicha guía proporciona una descripción detallada de todos los aspectos de un SGSST.

1. La FETCM solicita que la participación de los trabajadores empiece desde el primer paso, antes de solicitar las consultas sobre el sistema entre los representantes de los trabajadores y la dirección.
2. Al principio debería formularse una política conjunta entre ambas partes, incluidos los objetivos generales y la descripción de los distintos papeles de todas las partes implicadas.
3. En ningún caso las estructuras implementadas en relación con los SGSST deben reemplazar los requisitos legales vigentes relativos a la organización de la SST a nivel de empresa.
4. Toda la información del sistema y para el sistema debe estar a disposición de los representantes de los trabajadores, y nada debe estar a disposición exclusiva de la dirección.
5. Es necesario formular una política de comunicación dirigida a la mano de obra. El objetivo general debería ser que toda la información de los SGSST tenga la mayor transparencia posible.
6. El instrumento central para la gestión de la salud y la seguridad en las empresas sigue siendo una evaluación de riesgos completa. La participación de los representantes de los trabajadores en todas las fases de este proceso y la participación de todos los trabajadores a nivel particular en la evaluación del lugar/área de trabajo es fundamental.
7. El sistema no debe centrarse únicamente en la prevención de accidentes (una tendencia que a veces suele darse), sino que debe cubrir todos los aspectos de salud y seguridad, incluidos los riesgos psicosociales, relacionados con el trabajo y la organización del trabajo.

8. Es necesario describir con claridad las operaciones relativas a la evaluación de medidas y, de nuevo, hay que garantizar la participación de los representantes de los trabajadores y su acceso a toda la información.
9. También hay que implementar un procedimiento para la continua mejora del sistema.
10. Los representantes de los trabajadores en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo no deben sufrir ningún tipo de desventaja profesional como resultado de su actividad, en particular en lo referente a desarrollar su carrera profesional y a recibir una formación profesional básica y de perfeccionamiento. Estos representantes deben gozar de una protección total frente al despido mientras dure su mandato.
11. La implementación de un SGSST a nivel de empresa no debe excluir la participación activa de servicios externos de asesoría y consulta. Los representantes de los trabajadores, y también los empleados individuales, deberían tener derecho a consultar a expertos externos sobre cuestiones específicas que no pueden contestarse de forma suficiente dentro de las estructuras de la empresa.
12. Dentro de un SGSST también debería establecerse el derecho de los empleados y de sus representantes a tomar la iniciativa en todos los aspectos de su salud y seguridad, incluido un procedimiento sobre cómo tratar el problema en particular con propuestas para su solución.

La FETCM está totalmente convencida de que si una empresa sigue estas orientaciones, un SGSST permitirá sentar las bases para la generación de una mayor confianza en las actividades conjuntas en el área de la salud y la seguridad. La participación activa de todo el personal es fundamental, al igual que lo es tomarse en serio las aportaciones de cada persona. Una correcta implementación de un SGSST no sólo ayudará a implementar procedimientos claros, sino que también fomentará la atención y activación diaria de los empleados y, en consecuencia, mejorará el aspecto cultural. Sin embargo, no está permitido que este tipo de sistema sustituya a requisitos legales relativos a la gestión de la salud y la seguridad a nivel empresarial, ni tampoco está permitido que sustituya a formas legales de consulta y negociación entre los empleadores y los representantes de los trabajadores.