

# Los nuevos espacios de la negociación colectiva y su incidencia en seguridad y salud en el trabajo

---

**Fiorella Peyrone Villacorta**

Asociada en Osterling Abogados

## **SUMARIO**

*I. Introducción. II. Nuevo espacio de la negociación colectiva: ¿podrá negociar cualquier tipo de organización de trabajadores? III. Nuevo contenido de la negociación colectiva: seguridad y salud en el trabajo. 3.1. Tipos de cláusula. 3.1.1. Remuneración en especie. 3.1.2. Condición de trabajo. 3.1.3. Tarifario de riesgos en el trabajo. 3.1.4. Seguridad social. 3.1.5. Accidente de trabajo. 3.1.6. Ropa de trabajo. IV. Cláusulas pendientes. 4.1. Protección de los trabajadores con discapacidad. 4.2. Servicios de seguridad y salud en el trabajo. 4.3. Formación. V. Conclusiones.*

## I. INTRODUCCIÓN

En el marco del fortalecimiento del diálogo social, componente esencial del trabajo decente y parte fundamental de las relaciones laborales<sup>1</sup>, resulta necesario analizar los nuevos espacios de un derecho colectivo de los trabajadores: La negociación colectiva, derecho reconocido en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú y en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Núm. 98).

El derecho a la negociación colectiva constituye un valor fundamental de la OIT que está estrechamente vinculado al derecho a la libertad sindical y de asociación y constituye una herramienta importante de la gobernanza del mercado laboral, en la medida en que sirve de base al concepto más amplio de diálogo social. En el contexto del Programa de Trabajo Decente y en un entorno de relaciones laborales que evolucionan con rapidez, la negociación colectiva constituye un instrumento esencial para entre otros, mejorar las condiciones de trabajo y ampliar la protección social a todos los trabajadores<sup>2</sup>, así como la productividad de las empresas.

El presente trabajo tiene como objetivo realizar el análisis de un nuevo espacio de la negociación colectiva generado por las nuevas formas de producción y organización de las empresas, realidad que ha sido recogida en las normas de seguridad y salud en el trabajo (en adelante, SST), al establecer la responsabilidad de la empresa principal por la seguridad y salud de los trabajadores de terceras empresas. Para tales efectos, se ha revisado de manera aleatoria los convenios colectivos registrados en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) durante el periodo 2006 a la fecha, no obstante, existe una limitante dado que no es de fácil acceso y la información no se encuentra disponible en los Anuarios Estadísticos del MTPE.

## II. NUEVO ESPACIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ¿PODRÁ NEGOCIAR CUALQUIER TIPO DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES?

El papel de la negociación colectiva es vital en las relaciones de trabajo no solo porque permite ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo<sup>3</sup>, sino porque permite a las partes negociales asumir un compromiso de mejorar la producción, productividad, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

---

<sup>1</sup> Tostes, Marta. Manual de Uso de Interpretación de las Estadísticas Laborales. OIT para los Países Andinos. 2014. Pág 5.

<sup>2</sup> OIT. La revitalización de la negociación colectiva en Argentina. Notas OIT Trabajo decente en Argentina. 2011, p. 6.

<sup>3</sup> DE LA VILLA GIL, Luis; García Becedas, Gabriel y otros. Instituciones de Derechos del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, 1991, 9. 177.

En la actualidad, el proceso de globalización, la transformación tecnológica, la competencia entre las empresas, las crisis económicas, la migración, el crecimiento demográfico, etc., que han sucedido a través de los años, han modificado las estructuras productivas de las economías para adecuarse a las nuevas condiciones de competencia internacional, donde el mercado de trabajo no ha sido ajeno, por lo que se han venido creando nuevas formas de trabajar<sup>4</sup>.

En ese contexto, se han producido la generalización de los mercados flexibles, los procesos de descentralización productiva, el desarrollo de la competencia en mercados saturados por ofertas diversas de productos o la incursión de un nuevo paradigma tecnológico basado en la información, son algunos de los cambios estructurales que vienen transformando la realidad contemporánea<sup>5</sup>.

Es evidente que las nuevas formas de organización empresarial han generado una serie de efectos que en la realidad no han venido acompañados de las normas jurídicas que permitan regularlas, dentro de los cuales se encuentran por ejemplo, el desmembramiento de los Sindicatos de empresa como producto del desplazamiento o circulación de trabajadores, o en muchos casos ha generado que no sea posible la creación de nuevos sindicatos porque no cuentan con el requisito de número mínimo de trabajadores<sup>6</sup> exigido por nuestra legislación.

En atención a ello, cabe precisar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los sindicatos pueden ser: a) de empresa, b) de actividad, c) de gremio, c) de oficios varios. De acuerdo a esta norma, se podría concluir que en el Perú, no existe la posibilidad para que los Sindicatos de trabajadores se puedan organizar de otras formas a las citadas previamente, pese a la existencia de *facto* de nuevas formas de organización productiva, Vgr. contratas y subcontratas, grupos de empresa, etc.

Bajo ese escenario, se advierte que la norma citada anteriormente atenta contra el derecho de los trabajadores de constituir las Organizaciones Sindicales que éstos estimen convenientes; por lo que, de conformidad con las recomendaciones específicas del Comité de Libertad Sindical, para que la afectación al derecho a la negociación colectiva no se produzca, en el listado del artículo 5 de la norma mencionada, se tiene que considerar meramente enunciativo, abierto, o más claramente, ejemplificativo<sup>7</sup> y no restrictivo o *numerus clausus*.

---

<sup>4</sup> Boletín de Economía Laboral N° 34." La microempresa: Una propuesta tipológica y ejercicio de aplicación en Lima Sur. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Año 9. Agosto 2006. PP 11 Disponible en: [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL\\_34.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_34.pdf)

<sup>5</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra editores S.A.C. 2008. Lima. PP 111.

<sup>6</sup> Idem pp 111.

<sup>7</sup> VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: Plades, 2010. Pp 110-111. Citado en la Resolución Directoral N° 021-2011/MTPE/2/14 de fecha 4 de noviembre de 2011.

Sobre el particular, cabe recordar que las normas laborales existentes en materia de derecho colectivo del trabajo deben interpretarse en forma tuitiva, garantizando el pleno ejercicio de la libertad sindical como derecho fundamental<sup>8</sup> y que la negociación colectiva es un sistema de regulación temporal y de renovación periódica, por lo que vive un proceso permanente de adecuación a la situación real de cada ámbito de las relaciones laborales, ello en mérito a la función adaptativa de este derecho que permite a los sujetos colectivos pactantes regular las condiciones de trabajo más adecuadas a cada unidad o sector productivo, pues su cercanía al objeto de regulación y el conocimiento del mismo que tienen las partes, la lleva a gozar de unas condiciones de versatilidad y adecuación de las que carece cualquier otro producto normativo<sup>9</sup>.

Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en la Sentencia de la Acción de Amparo recaída en el Expediente N° 261-2003-AA de fecha 23 de marzo de 2003, el cual señaló que el Estado debe promover las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente. Criterio que ha sido ratificado en la sentencia correspondiente al Expediente N° 3561-2009-PA/TC de fecha 17 de agosto de 2009, en la que señaló que la negociación es libre y voluntaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° del Convenio OIT núm. 98, y que la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesto por la legislación.

Al respecto, cabe señalar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha reconocido el derecho de los trabajadores a organizarse de la manera más conveniente para sus intereses mediante la Resoluciones Directorales N° 021-2011/MTPE/2/14 y 029-2015-MTPE/1/20, emitidas en los años 2011 y 2015, respectivamente.

En consecuencia, los trabajadores tienen derecho a organizarse no sólo como sindicatos, si no de cualquier forma, de la mejor manera que éstos lo consideren, no obstante si bien es importante, dicho reconocimiento resulta insuficiente si no logra el reconocimiento a su derecho a “negociar colectivamente”.

Sobre el particular, conviene citar el artículo 2 del Convenio 154 OIT (que tiene calidad de recomendación para el país) que establece que “(...) *la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez*”. Los órganos de control han reiterado que los

---

<sup>8</sup> Resolución Directoral N° 021-2011/MTPE/2/14 de fecha 4 de noviembre de 2011.

<sup>9</sup> VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. “La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI”. Derecho Colectiva del Trabajo, Lima, Ius et veritas N° 31, 2005. Pp 207.

interlocutores sociales tienen el derecho a elegir, por sí mismos y sin cortapisas de las autoridades, el nivel en que ha de celebrarse la negociación (nivel central, por rama de actividad o por empresa), y que deben poder suscribir convenios las organizaciones de base, las federaciones y las confederaciones<sup>10</sup>.

En ese contexto, y dado que las normas internacionales amparan las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, es evidente que los trabajadores de las nuevas formas de organización de producción deberían poder negociar y en consecuencia, celebrar convenios colectivos.

Sobre ello, la mejor doctrina considera que por ejemplo, en el caso de la tercerización, los trabajadores tercerizados merecen una protección adecuada a nivel legislativo y jurisprudencial<sup>11</sup> incluso en Francia se reconoció judicialmente al grupo de empresas como un ámbito de negociación, afirmando que la categoría de los acuerdos de grupo se encuentra reconocida en derecho y no se confunde con la categoría de los acuerdos de empresa<sup>12</sup>.

No obstante, si bien el TC ha reconocido que la negociación colectiva es libre y voluntaria, ha establecido una limitación cuando señala en la sentencia correspondiente al Expediente N° 261-2003-AA, *“el artículo 28° de la Constitución debe interpretarse en el sentido de que, si bien esta labor de fomento y promoción de la negociación colectiva, implica, entre otras acciones, que el Estado promueva las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de diferenciación admisible, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva, pudiendo otorgar determinado “plus de tutela” cuando ésta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva”*. (El subrayado es mío).

Bajo esa línea, el TC en la sentencia correspondiente al expediente N° 03561-2009-PA/TC, después de haber declarado mediante control difuso, la inconstitucionalidad del primer párrafo del artículo 45° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR que señala que *“A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de*

---

<sup>10</sup> Principios de la OIT sobre la negociación colectiva 37 Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1999 Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1, pp 39. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/germigon.pdf>

<sup>11</sup> ERMIDA URIARTE, Óscar. Descentralización —tercerización-subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p 76. Citado en la Resolución Directoral N° 021-2011/MTPE/2/14 de fecha 4 de noviembre de 2011. “ (...) la definición o interpretación amplia del concepto de empresa y empleador, la responsabilidad solidaria, de todo empresario que tercerice y la aplicación de los principios de protección y primacía de la realidad sobre las formas jurídicas, deberían ser las bases sobre las cuales montar una estrategia de protección adecuada de los trabajadores tercerizados, tanto a nivel legislativo como jurisprudencial”

<sup>12</sup> Cass Soc, de 30 de abril de 2003.

empresa”, precisó que a falta de acuerdo para decidir el nivel de negociación, éste se determinara mediante el arbitraje, sin que exista previa declaración de huelga.

En atención a lo expuesto por nuestro supremo intérprete de la Constitución, se concluye que dependerá de cada caso para que además de que se permita la libre organización de los trabajadores, se les permita ejercer un “*plus de tutela*” (para negociar) cuando ésta sea la única vía para hacer posible el ejercicio de este derecho constitucional y que a falta de acuerdo para decidir el nivel de negociación, éste se determine mediante el arbitraje, sin que exista previa declaración de huelga.

En ese escenario, la nueva realidad de las formas de producción ha generado la conformación de nuevas formas de organización sindical (que han sido reconocidos por el MTPE) y de nuevos ámbitos negociales a los previstos taxativamente en el artículo 44 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, no obstante el derecho a la negociación colectiva no se encuentra garantizado plenamente.

### III. NUEVO CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como es de pleno conocimiento, el cumplimiento de las obligaciones de SST de las empresas genera productividad en éstas. Así lo ha reconocido la Agencia Europea para la SST<sup>13</sup>, cuando señala que *“las empresas con una buena actuación en materia de SST pueden lograr ventajas de productividad como las siguientes: unos métodos de trabajo más seguros, que permiten llevar a cabo los procesos más rápidamente y con menos personal, unas tasas menores de accidentes, incidentes y enfermedades(hasta el punto de reducirse a la mitad las tasas de absentismo por enfermedad), y el aumento al máximo de los niveles de contratación, motivación y conservación del personal cualificado.”*

En ese sentido, constituye un importante aporte que en la negociación colectiva se incluyan compromisos en materia de SST lo cual no solo garantiza el bienestar de los trabajadores en SST sino además general mayor productividad de la empresa, lo cual ha sido reconocido en el artículo 3 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), que establece que los empleadores y los trabajadores tienen la facultad de establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en dicha norma, lo cual es concordante con uno de los principios de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, SGSST) que constituye el cumplimiento de la negociación colectiva en SST.

En consecuencia, resulta de necesario articular la negociación colectiva, tanto para la empresa tradicional, como para los nuevos ámbitos (negociación de los trabajadores de contratas con la empresa principal, subcontratación, etc.) con

---

<sup>13</sup> Boletín Facts. 77/ES. Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo. Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo. PP 2 Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/77>

las normas de SST, para así convertir al convenio colectivo en un instrumento del SGSST que permite la permanente participación de los representantes de los trabajadores en las elecciones del Comité de SST, en las Auditorías del SGSST, en los programas de capacitación, en la identificación de los peligros y riesgos, investigación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, etc.

### **3.1. Tipos de cláusula**

#### **3.1.1. Remuneración en especie**

De la revisión aleatoria de los convenios colectivos, se ha verificado que se han pactado conceptos de remuneración en especie relativos a la prevención de riesgos laborales tales como: i) compensación por artículos de higiene<sup>14</sup> y ii) entrega mensual de detergente<sup>15</sup>.

#### **3.1.2. Condición de trabajo**

Se ha verificado que se han pactado conceptos de condición de trabajo como es el caso de la alimentación proporcionada directamente por el empleador cuando es indispensable para la prestación de servicios en la cual se pone énfasis en relación al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, así como dotar de agua de mesa en los comedores, frutas de temporada, etc.

#### **3.1.3. Tarifario de riesgos en el trabajo**

Aun cuando no se encontraba vigente la LSST, los trabajadores y empleadores negociaban cláusulas sobre riesgos laborales, no obstante éstos no eran para prevenirlos o controlarlos, sino para establecer un pago por la exposición a los riesgos a los que los trabajadores se encontraban expuestos durante la prestación de sus servicios a favor de su empleador.

De esta manera se retribuye al trabajador un monto remunerativo que es pagado mes a mes por la exposición a riesgos que contravienen su seguridad y salud laboral, como por ejemplo: i) Bonificación por trabajo en altura, ii) Bonificación por trabajo nocturno, iii) Bonificación por riesgo de vida, iv) Bono por subsuelo,

---

<sup>14</sup> Convenio Colectivo 2014-2015 entre Sindicato de Trabajadores Mineros y Afines de las empresas que especializadas que prestan servicios para la CIA de minas Buenaventura S.A.A. “Décimo sexto: Útiles de aseo: (...) la empresa entregará a cada trabajador dos (2) rollos de papel higiénico y dos (2) jabones de tocador cada mes de buena calidad, como medida sanitaria”.

<sup>15</sup> Convenio Colectivo 2014-2015 entre Minera Condestable y su Sindicato.

v) Bono por exposición a reactivos químicos, vi) Bonificación por riesgo de vida<sup>16</sup>, entre otros.

Si bien es cierto la LSST establece los principios de la acción preventiva, y el primero de ellos es “evitar o eliminar los riesgos en el trabajo”, también se reconoce que corresponde a los empleadores reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo, en consecuencia, aun cuando se realice la mejora continua del SGSST de una manera adecuada, existe la posibilidad de que los riesgos permanezcan.

Es claro que estas bonificaciones no tienen por objeto sustituir las obligaciones del empleador en materia de SST sino que se otorgan por tratarse de las características propias de empleadores que realizan actividades por lo general de alto riesgo.

Por lo expuesto, considero que este tipo de cláusulas deben articularse con las normas de SST y a fin de ratificar las obligaciones que debe cumplir el empleador así como los compromisos del trabajador, con la finalidad de que los riesgos a los que estos últimos se encuentran expuestos no solo queden en un pago simple, sino en un pago que tiene una causa y finalidad, pues no hacerlo contraviene al principio de prevención que establece la LSST y por el contrario, no fomenta entre los trabajadores el cuidado por su vida y salud en tanto ellos se han acostumbrado a cobrar una remuneración por su exposición a los riesgos.

### **3.1.4. Seguridad social**

En muchos convenios colectivos revisados se han acordado una serie de prestaciones sociales complementarias a la acción protectora de la Seguridad Social tales como pólizas de seguro brindado por una entidad prestadora de salud (EPS), Seguro Oncológico, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (en su componente de indemnización), y reparadoras tras un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, como la Asignación por fallecimiento del trabajador.

### **3.1.5. Accidente de trabajo**

Se ha verificado que se han pactado nuevos y mejorados conceptos de “accidentes de trabajo” que superan el establecido en las normas de seguridad y salud en el trabajo, como por ejemplo en Convenio Colectivo entre Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú y el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos, que ha establecido en su cláusula 25 que se considera accidente de trabajo, entre otros en “*los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de*

---

<sup>16</sup> Convenio Colectivo 2012-2015 entre CIA. Minera Antamima S.A. y SUTRACOMASA. “7. Bonificación por riesgo de vida. La empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores operadores (...) que realizan labores de voladura, para los electricistas y el personal que manipula reactivos u opera cables de alta tensión, una bonificación equivalente al 05 % de su remuneración mensual.

*trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinaria a solicitud de la empresa”, aunque sólo para efectos de la participación de utilidades. Así, se ha generado que en dicha empresa se considere el concepto de accidente in itinere establecido por la OIT.*

### 3.1.6. Ropa de trabajo

La más tradicional y común cláusula es “la ropa de trabajo”, en el que se establece la entrega periódica de mamelucos, zapatos de seguridad, botas de jebe, cascos, pantalones, sacos, capotes guantes, respiradores, protectores de oídos, mandiles, rodilleras, etc dependiendo de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores.

Es usual que en un Convenio Colectivo se haga referencia a la ropa de trabajo describiendo hasta el mínimo detalle de prendas, calidad, periodicidad, etc.; sin considerar muchas veces el carácter preventivo de la ropa y uso como EPP y, lo que es peor, el orden de prelación respecto de las medidas preventivas (primero la prevención colectiva y en último lugar la individual).

## IV. CLÁUSULAS PENDIENTES

### 4.1. Protección de los trabajadores CON DISCAPACIDAD

Nuestro Tribunal Constitucional ha señalado que “todas las actividades en las que participa el ser humano, entre ellas, las laborales, han sido planeadas para realizarse en ambientes físicos que se ajustan a los requerimientos y necesidades de las personas que no están afectas de discapacidad”<sup>17</sup>, por lo que la emisión de la Ley N° 29973, Ley de Personas con Discapacidad, establece un hito en relación al derecho del trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

Al respecto, las normas de SST exigen que todo empleador realice la evaluación de riesgos laborales relacionados con la discapacidad. Así, todas las etapas del proceso de gestión de riesgos deben tener en cuenta los planteamientos de lucha contra la discriminación en el trabajo, con objeto de modificar o adaptar, si es necesario, el entorno de trabajo, los equipos de trabajo y la organización del trabajo, y garantizar que los riesgos y la discriminación sean eliminados o, al menos, minimizados<sup>18</sup>.

De acuerdo al artículo 64 de la LSST, el empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

<sup>17</sup> Expediente N° 02437-2013-PA/TC

<sup>18</sup> Boletín Facts. 53/ES. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad. Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo. PP 2 Disponible en <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/53>

Asimismo, de acuerdo al artículo 50 de la LPCD, la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo y dichas medidas comprenden: i) la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como, ii) la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

No obstante, y pese a la vigencia de las normas sobre personas con discapacidad en el trabajo no se aprecia mención alguna de éstos en los Convenios Colectivos analizados. Sin duda, una de las mayores dificultades aplicativas del régimen jurídico previsto en el artículo 64 de la LSST pasa por interpretar los términos de *“protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”* que utiliza la LSST.

#### **4.2. Servicios de seguridad y salud en el trabajo**

De acuerdo al Artículo 36 de la LSST, todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva. No obstante y dado que hasta la fecha no se ha emitido la regulación de éstos de acuerdo a lo dispuesto en la Décimo Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la LSST, pese al plazo transcurrido, es relevante que mediante la negociación colectiva se pacten cláusulas obligacionales sobre este asunto con la finalidad de garantizar las funciones de dicho servicios, tales como: i) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador, ii) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo, iii) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional, iv) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía, entre otros.

#### **4.3. Formación**

De acuerdo al inciso d) del Artículo 35 de la LSST todo empleador dentro del SGSST para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo debe entre otros, brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia ello a fin de fortalecer las capacidades de los trabajadores como actores del SGSST. No obstante, no se aprecia mención alguna de éstos en los Convenios Colectivos analizados.

## V. CONCLUSIONES

1. Los nuevos espacios de negociación colectiva se generan por las nuevas formas de producción y organización de las empresas, esa nueva realidad ha sido recogida en las normas sobre SST, al establecer la responsabilidad de la empresa principal por la seguridad y salud de los trabajadores de terceras empresas, lo cual genera la necesidad de reconocer nuevos ámbitos de negociación como lo está haciendo la autoridad de trabajo.
2. Es necesario que nuestras autoridades realicen la modificación normativa que armonice con los Convenios de la OIT y los pronunciamientos de sus órganos de control a fin de que los trabajadores puedan organizarse y además ejercer el derecho a la negociación colectiva de forma válida.
3. Resulta imperativo que la autoridad administrativa del trabajo publique los convenios colectivos y en el Anuario Estadístico se incluya una descripción de los acuerdos sobre las materias abordadas tales como seguridad y salud en el trabajo, a fin de poder realizar un seguimiento sobre los aspectos que son materia de la negociación colectiva en el país.
4. Dadas las especiales características de las nuevas formas de producción, y a los riesgos propios a los que se encuentran expuestos los trabajadores, las partes negociales tienen la posibilidad de pactar, entre otras, adecuadas medidas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo a efectos de que los trabajadores tengan igual grado de protección durante su actividad y compromiso para ejecutar dichas medidas, así como el compromiso para temas de mejora en la producción y productividad.
5. En ese sentido, lo que se debe buscar es articular la negociación colectiva, tanto la tradicional de empresa, como los nuevos ámbitos (caso de negociación de los trabajadores de contratas con la empresa principal, subcontratas, etc) con las normas de seguridad y salud, que es en beneficio tanto para los trabajadores como para las empresas y así, convertir al convenio colectivo en un instrumento más del SGSST.
6. Se evidencia que en los últimos años a partir de la promulgación de la LSST y su reglamento, se ha negociado con mayor incidencia respecto a los años previos en materia de prevención de riesgos laborales aunque aún se encuentra en una etapa incipiente.
7. Considero que hay muchos temas sobre prevención de riesgos laborales que en un convenio colectivo se pueden pactar a fin de garantizar nuevas medidas o mejores estándares en esta materia a favor de los trabajadores, la productividad empresarial y la protección de los equipos y maquinarias de las empresas.