

**LA NEGOCIACION COLECTIVA:
UN MECANISMO IDONEO PARA LA PREVENCIÓN*
CONTRA RIESGOS EN EL TALLER DE TRABAJO**

*Mario Roche Velázquez***

Introducción

El ambiente de trabajo y su relación con la salud de los trabajadores (as), fue reconocido cuatro siglos antes de Cristo cuando Hipócrates, el Padre de la Medicina, identificó y registró los efectos de la exposición al plomo entre obreros de las minas y fundiciones. (Guzmán 1998)

Transcurridos apenas 100 años de la era cristiana, ya Plinio, había descrito la utilización de mascarillas por trabajadores expuestos al zinc y al azufre como medidas protectivas. Mientras tanto, en su libro DE RE Metálica, el italiano Agrícola se refirió en 1750 a los riesgos asociados con la minería.

Por su parte Bernardo Romazzini, un médico italiano, a quien se le reconoce como el Padre de la Medicina Industrial, describió en 1700 la enfermedad conocida como silicosis. A él se le atribuye el origen de una pregunta que aún se considera fundamental en la atención a la salud de los trabajadores (as), **¿Usted, a qué se dedica?**

La protección contra riesgos en los talleres de trabajo ha figurado entre las reivindicaciones sociales, por las que históricamente han clamado los trabajadores (as) en diferentes épocas y lugares del mundo.

* Versión revisada de una **conferencia** presentada por **el autor** en el seminario, **La Negociación Colectiva** y la **Resolución de Conflictos en el Taller de Trabajo**, en la Provincia de la Matanza, Cuba en 1996. **En este seminario participaron varios profesores del Instituto de Relaciones del Trabajo Facultad de Ciencias Sociales, Recinto de Río Piedras de la UPR.**

** Esta investigación se realizó en el Centro de Investigación Laboral, Documentación y Educación Sindical (CILDES). Fue concluida en su fase final en el Centro de Documentación Obrera

En su lucha por la jornada de 8 horas que en 1886 dio origen al Primero de Mayo, Día Internacional de los Trabajadores, los trabajadores (as) no sólo combatieron la explotación económica que representaba las prolongadas jornadas de trabajo, sino también, los estragos de éstas sobre el organismo humano.

En Puerto Rico no hemos estado ajenos a esas luchas. Así por ejemplo, el de 2 de mayo de 1899 mediante la Orden General 54, el entonces gobernador militar de la Isla Guy V. Henry, emitió una proclama estableciendo: **OCHO HORAS DE TRABAJO, OCHO HORAS DE ESTUDIO Y DE RECREO Y OCHO HORAS DE DESCANSO.**

Dicha proclama no fue un regalo del General a los trabajadores (as) puertorriqueños. Respondía a los reclamos que justo el día antes en una sonora manifestación, había hecho la Federación Regional de los Trabajadores, frente a los portones de la Fortaleza:

Pedimos ocho horas de trabajo porque a mayor abundamiento de brazos, es lógica la reducción de la jornada de trabajo, para dar ocupación a los miles de obreros que en el campo y las ciudades no tienen.

Más adelante añadían: “Pedimos ocho horas de descanso **porque ante todo, es una necesidad moral y física**: moral porque el obrero necesita de tiempo suficiente para **satisfacer sus necesidades intelectuales y de sociabilidad**, necesidades a las que el estado general de la civilización regula el número y el carácter, bajo el punto de vista físico, **debe el día de trabajo tener una duración, que de ningún modo debe prolongarse más de lo natural, de lo que permita el límite físico de la energía vital.**

Casi medio siglo después de la proclama del General, la Legislatura de Puerto Rico aprobó la Ley 379 de 1948. En su Exposición de Motivos la misma expresa lo siguiente: **“Las jornadas excesivas de labor producen**

fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo y quebrantan el organismo exponiéndole a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas.”

En otra parte añade: Experiencias de laboratorio afirman que, al prolongarse el trabajo, en forma inmoderada, sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que además del daño físico y espiritual que ocasiona al obrero, aminora sustancialmente la productividad del trabajo.

Las estrategias de los trabajadores (as) encaminadas a eliminar o atenuar el impacto de los riesgos a la salud en el taller de trabajo, históricamente han sido múltiples y variadas. Protestas, huelgas, inclusión de cláusulas de seguridad y salud en los convenios colectivos, y respaldo a la legislación relacionada con la prevención contra riesgos, figuran entre las acciones tomadas.

En 1968, en el estado de Virginia Occidental, en los Estados Unidos, 140 mil mineros se fueron a la huelga. Protestaban por la muerte de 70 compañeros suyos que se habían quedado encerrados en el interior de una mina. La presión que ejercieron fue de tal magnitud, que dos años más tarde, en 1970 se aprobó la Ley OSHA, no obstante, la fuerte oposición de los sectores patronales.

Recientemente, el Cro. Ricardo Santos, el Secretario de Salud Ocupacional y Presidente de la U-tier, fue reinstalado en su puesto en la Autoridad de Energía, luego de más de 11 años batallando por el despido del que fue objeto. Ricardo fue despedido de su empleo por su activismo en protesta por la falta de medidas de protección, para sus compañeros (as), que eran obligados a remover estructuras con asbesto que fue utilizado como aislador en las plantas de dicha Corporación Pública.

El surgimiento de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA¹) en 1970, una agencia con poderes para promulgar normas e inspeccionar los centros de trabajo, entre otros, dio impulso en los Estados Unidos y Puerto Rico, a la práctica de incorporar en los convenios colectivos cláusulas relacionadas con la protección de la salud y la vida. Hasta entonces esta tendencia había sido relativamente limitada.

Históricamente la renuencia de los patronos a negociar sobre la protección contra riesgos en el área de trabajo se fundamentaba básicamente en tres premisas: (a) su resistencia a compartir, el poder y el control casi absoluto que de ordinario tienen sobre la fuerza trabajadora en los procesos de producción, (b) las reservas y cautela en términos de la deseabilidad de establecer un sistema de normas paralelo al que ya disponían las leyes de seguridad y salud en el trabajo y, (c) la preocupación y el pretexto por los costos económicos por concepto de la implantación de controles de ingeniería, adiestramientos de personal, planta física, así como maquinaria y equipo de protección personal.

Es un hecho, que como resultado de la negociación colectiva, dichos costos tienden a superar la inversión que de ordinario se requiere cuando únicamente hay que cumplir con lo dispuesto por la Ley.

A los anteriores señalamientos las uniones oponían los suyos. Por ejemplo, que el valor de la vida de un trabajador (a) no puede reducirse meramente a una cuestión de costo-beneficio. Argumentaban, igualmente que la salud y la seguridad de los trabajadores (as) no es negociable. Y por último, que OSHA, (OSHO en el caso de Puerto Rico) es clara y precisa en su mandato de requerirle a los patronos proveer lugares de trabajo libre de riesgos reconocidos.

¹ Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional); organismo creado al amparo de la Ley Williams Steiger (Ley pública 91 596) del Congreso de Estados Unidos, aprobada el 29 de diciembre de 1970.

Desde luego, la enorme cantidad de incapacidades y muertes en los centros de trabajo, era sin lugar a dudas, el argumento más contundente. Baste señalar que el promedio anual de éstas, en el caso de los Estados Unidos, superaba con creces las bajas anuales en las guerras de Vietnam y Corea.

Un evento importante que también fue crucial en el incremento en la práctica de incluir cláusulas de prevención en los convenios colectivos, fue la determinación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de Estados Unidos en 1966, en términos de que la salud y seguridad constituía **materia obligada de negociación colectiva**.

La referida decisión dio al traste con el trillado alegato patronal, a los efectos de que era suya, única y exclusivamente la prerrogativa de darle atención al problema de las enfermedades y accidentes en los centros de trabajo.

De hecho, la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo de los Estados Unidos de 1947, conocida como la *Ley Taft Hartley*, al amparo de la cual se tomó la mencionada determinación, y cuya jurisdicción se extiende a Puerto Rico, contiene disposiciones que muy bien podrían ser utilizadas por los trabajadores (as) para su protección contra los riesgos ocupacionales.

En su Artículo 7, por ejemplo, al establecer los derechos de los trabajadores (as), la ley dispone que éstos podrán **“dedicarse a otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua...”** (citado parcialmente) Organizar una protesta, por razón de las condiciones inseguras de trabajo, sería un ejemplo.

Si como resultado de tal acción concertada, el patrono tomara alguna represalia contra los trabajadores (as), la misma podría ser considerada como práctica ilícita de

trabajo, conforme el **Artículo 8 (a) 1** de esa Ley: **Intervenir, restringir o coaccionar a sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 7.**

En su artículo 502, la Ley es más directa aún al salvaguardar el derecho de los trabajadores (as) a su protección contra riesgos, cuando expresa: No se considerará como huelga, según esta Ley, el abandono del trabajo por parte de un empleado o empleados que de buena fe, debido a condiciones de trabajo, anormalmente peligrosas, en el sitio de empleo de dicho empleado o empleados.

Trasfondo historico

Los avances de los trabajadores (as) en Puerto Rico por prevenir, el impacto de las incapacidades y muertes causadas o agravadas por el trabajo, se han ido plasmando tanto en los convenios colectivos, como a través de diferentes leyes a lo largo del siglo 20 y de lo que va del presente.

Como resultado, en nuestra *Legislación Protectora del Trabajo*, figura una amplitud de éstas, relacionadas tanto con aspectos de la compensación por accidentes como preventivos.

La Carta de Derechos de la Constitución de Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1952, en su Artículo II, Sec. 16, establece el derecho fundamental de los trabajadores (as) a la **“protección contra riesgos para su salud y la integridad personal en su trabajo o empleo.”**

Establece igualmente otros derechos relacionados, no menos importantes: **“una jornada diaria que no exceda de 8 horas de trabajo”**, **la prohibición del empleo de menores**, así como **el derecho a formar sindicatos**, a través de los cuales se pueden negociar las condiciones de trabajo, incluyendo la protección contra riesgos.

Décadas antes de que se aprobara nuestra Constitución, encontramos que la Ley Jones de 1917 del Congreso de los Estados Unidos, que entre otras cosas, impuso la ciudadanía de ese país a Puerto Rico, incluyó disposiciones relativas a la salud y seguridad de los trabajadores (as):

Nada de lo contenido en esta Ley será interpretado en el sentido de limitar la facultad de la Asamblea Legislativa para decretar leyes para la protección de la vida, seguridad y salud de empleados y obreros.

Añade más adelante:

El empleo de niños menores de 14 años en cualquier ocupación perjudicial a la salud o la moral que ponga en riesgo la vida de cualquier parte del cuerpo, queda por la presente prohibida.

Otras leyes afines a la protección contra riesgos en el trabajo, marcan la trayectoria hasta nuestros días. Por ejemplo, la Ley Orgánica del Departamento del Trabajo de Puerto Rico² creó la **División de Higiene Industrial** con propósitos de **fiscalizar las medidas de seguridad, aplicables a cualquier industria, negocio u ocupación en general**. Objetivos similares tenía la *Ley 112 de 1939*, que a su vez dio origen al **Negociado de Prevención de Accidentes del Trabajo**, adscrita también, a dicho Departamento.

En 1970 el Congreso de los Estados Unidos aprueba la Ley Williams-Steiger (Ley Pública 91-596) conocida como *Ley OSHA*, cuya jurisdicción es extensiva a Puerto Rico.

Esta Ley a la vez que centralizó a nivel del gobierno federal, los poderes para actuar en materia de seguridad y salud, autorizó en su sección 18 (a) a los estados y territorios, (Puerto Rico incluido) que así lo desearan, a desarrollar sus propios

² Ley 15 del 14 de abril de 1931.

programas, siempre que los mismos pudieran evidenciar que habrían de ser iguales o superiores, en sus alcances, a lo establecido en el ámbito federal.

Al amparo de esa disposición surge la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, (Ley 16 de 1975 enmendada) que es administrada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a través de la **Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo**, conocida como OSHO, por sus siglas en inglés.

Con sus excepciones, en esencia se trata de un estatuto que es copia casi fiel y exacta de legislación federal. Su objetivo primordial es fiscalizar, y a la vez orientar a los patronos, tanto en el sector público como privado, para que cumplan con las normas de prevención establecidas³.

El desarrollo de una conciencia ciudadana encaminada a proteger la vida y la salud, en los centros de trabajo, se enmarca dentro de un movimiento más amplio que tuvo lugar en los años 60, en los Estados Unidos de América, así como en otras partes del mundo y cuya influencia también nos llegó a Puerto Rico. El mismo incluía la lucha por la conservación del ambiente y los recursos naturales, la oposición a la guerra de Vietnam, el reclamo por los derechos civiles, la lucha contra la segregación racial, los derechos de las mujeres, los homosexuales y lesbianas, entre otros.

Hasta entonces, los efectos de la exposición a riesgos ocupacionales, esto es, las incapacidades y muertes, habían sido atendidas, mayormente, desde una perspectiva remedial.

³ A diferencia de la ley federal, la de Puerto Rico administrada por OSHO, (Occupational Safety and Health Office), cubre a los empleados de las dependencias del gobierno incluyendo agencias, corporaciones y municipios.

En tanto se responsabilizaba (y aún se responsabiliza) a los propios trabajadores (as) por las enfermedades⁴ y accidentes de los que eran víctimas, el esfuerzo no estaba orientado a la prevención, sino a tratar de atenuar el infortunio de los (as) que quedaban impedidos para trabajar, sus dependientes, o a los sobrevivientes de los que morían.

En Puerto Rico generalmente eran los propios compañeros (as) de trabajo los que con sus aportaciones económicas ayudaban a las víctimas a sobrellevar la penuria que representaba quedar sin empleo, por razón de su incapacidad. Aquellos patronos que optaban por ofrecer alguna ayuda, lo hacían desde una perspectiva caritativa o dadivosa, no porque entendieran que fuera suya, la responsabilidad por lo sucedido al trabajador (a).

Posterior a esta etapa comienzan a surgir las leyes de compensaciones por accidentes del trabajo. Catalá (1994) sostiene que fueron Alemania e Inglaterra los países pioneros en este campo al aprobar legislación en 1884 y 1887, respectivamente. En Estados Unidos se legisla al respecto, por primera vez en el estado de Maryland, en 1902.

En el caso de Puerto Rico, surgen leyes sucesivas a partir de 1916, culminando con la Ley 45 de 1935 que convierte al Estado en proveedor exclusivo de los servicios médicos hospitalarios, de compensación y rehabilitación a los trabajadores (as) lesionados ocupacionalmente⁵.

⁴ La tendencia a responsabilizar a los trabajadores (as) por las incapacidades y muertes ocupacionales tiene su origen en una teoría esbozada por H.W. Heinrich en la década del 30 en los Estados Unidos. Según ésta, el 88% de los accidentes ocupacionales eran productos de los actos inseguros de los trabajadores, 10% por condiciones inseguras y el 2% restantes por causas fortuitas. Aunque esta teoría cayó en descrédito como resultado de otros estudios que pusieron en evidencia su carencia de fundamento científico, continúa esgrimiéndose convenientemente por el sector patronal.

⁵ Durante años se aprobaron las siguientes leyes: (a) Ley 19 del 13 de abril de 1916 (b) Ley 10 del 25 de febrero de 1918 y (c) Ley 85 del 14 de mayo de 1928.

Es oportuno destacar que tanto las referidas leyes de compensación, como otras, en el marco de la Legislación Protectora del Trabajo, fueron posible gracias al impulso que dio la presencia del Partido Socialista que dirigía el líder obrero Santiago Iglesias Pantín, en las Cámaras Legislativas.

Tan temprano como el 1919, dicha colectividad política establecía en su plataforma electoral lo siguiente:

La Ley de indemnizaciones es responsabilidad patronal y será reformada de tal suerte que su práctica dé resultados eficaces a la protección y seguridad de la vida de los trabajadores.

Adviértase que la propuesta socialista obrera trasciende en su alcance el aspecto puramente remedial de las incapacidades y muertes en el trabajo, entrando de lleno en la necesidad de proveer para la prevención.

La actual Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo de Puerto Rico (Ley 45 de 1935), que ha sido enmendada en infinidad de ocasiones, creó lo que hoy conocemos como el Fondo del Seguro del Estado. A través de la Ley 83 del 29 de octubre de 1992 dicho organismo se convirtió en una Corporación Pública.

Una de las principales limitaciones de esta Ley, estriba en que aunque los trabajadores (as) incapacitados reciben servicios y beneficios, independientemente de quien haya sido responsable de su lesión o muerte, impone a cambio en su Sección 20 la condición de la utilización de ésta como remedio exclusivo. Esto es, que salvo en contadas excepciones, los trabajadores (as) y sus dependientes se ven impedidos de radicar demandas por daños y perjuicios contra sus patronos, aún cuando la incapacidad o muerte haya sido provocada por la negligencia, de éstos.

Los familiares de ochenta de las 97 víctimas del fuego en el Hotel Dupont Plaza en 1987 transaron demandas millonarias, mientras que los de los 17 trabajadores (as) que también perecieron tuvieron que conformarse con los \$24,300 que otorga el Fondo del Seguro del Estado en casos como ese. Dinero que para colmo de males no se recibe de inmediato, sino a través de mensualidades.

Desde el punto de vista económico, el alcance de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, en lo que a beneficios se refiere, queda muy por debajo de las necesidades reales de la persona que sufre una enfermedad o accidente, ocasionado por las condiciones de riesgo en el trabajo.

Así, por ejemplo, la Ley establece que el trabajador (a) lesionado deberá recibir dietas equivalentes al 66 2/3% del salario devengado, al momento de la incapacidad. No obstante, la propia Ley prácticamente cancela esta disposición, al imponer una dieta semanal, máxima de \$65.00. Esta contradicción, tiene el efecto de que mientras más alto el salario del trabajador (a) afectado, más se aleja la referida dieta de cubrir las 2/3 partes del mismo que se supone sea el beneficio a recibir.

En octubre de 2001, por ejemplo, la mediana del salario semanal en Puerto Rico, según el Departamento del Trabajo era \$230.80. Si aplicáramos la fórmula establecida por el Fondo del Seguro de Estado, con el máximo de \$65.00 por concepto de dieta, a la persona lesionada se le estaría compensando, apenas por un 30% del salario devengado y no por las dos terceras partes como establece la Ley. Si se trata de alguien que recibe \$193.00 semanales, lo que gana por concepto del salario mínimo por hora, la reposición sería de 34 por ciento.

Como si lo anterior fuera poco, los aumentos en los beneficios de dietas, compensaciones y otros conceptos, que reciben los trabajadores (as) lesionadas del Fondo

del Seguro del Estado, se decretan por acción legislativa y no por determinación administrativa de dicha Corporación. La experiencia ha sido que éstos no sólo resultan raquíuticos, sino tardíos y muy espaciados.

El último de estos aumentos, por ejemplo, tuvo lugar hace 16 años, cuando se aprobó la Ley 97 de 1986. El aumento correspondiente a las dietas en esa oportunidad fue de \$20.00 semanales. El anterior se había efectuado en 1968, es decir, exactamente 18 años antes. Peor todavía, puesto que dichos aumentos no toman en consideración las alzas en los costos de vida, así como las caídas, en el poder adquisitivo del dólar⁶.

También es significativo que el por ciento de incapacidad que otorga el Fondo del Seguro del Estado a los trabajadores (as) lesionados tampoco, toma en cuenta la situación familiar de la persona lesionada. Por ejemplo, un trabajador (a) con cinco dependientes, recibirá exactamente lo mismo que otro en igual circunstancias, que no tiene ninguno.

El convenio colectivo como instrumento de protección

El anterior recuento permite percatarnos de cuán prolífera ha sido la legislación relacionada con las incapacidades y muertes en el trabajo, tanto en su aspecto remedial como preventivo. Siendo así cabe preguntarse, ¿por qué entonces la necesidad de utilizar el convenio colectivo como instrumento de prevención? Las respuestas pueden ser varias:

Al organizarse un sindicato y ser reconocido como representante exclusivo de los trabajadores (as) a los fines de negociar salarios, horas y condiciones de trabajo, asume la responsabilidad de administrar el convenio negociado en beneficio de éstos. Lo anterior

⁶ Una investigación llevada a cabo por la estudiante Cruz Antonia Rodríguez, como parte de su requisito de tesis en la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Puerto, en 1989, refleja que el índice de precios al consumidor aumentó de 102.8% en 1968 a 249% en 1986. Mientras el valor adquisitivo del dólar se redujo de \$.97 a \$.40 durante ese mismo período.

incluye velar por la protección contra riesgos que pongan en peligro la vida, la salud y la integridad física y emocional de sus representados.

En la década del 70 en los Estados Unidos, estado de Texas, los trabajadores de la compañía John Mansville, que procesaba asbesto, fue demandada por sus trabajadores (as) como consecuencia de los daños que ocasionó a su salud la exposición a esta sustancia tóxica. En la demanda, éstos no sólo incluyeron la Occupational Safety and Health Administration, **OSHA**, por su negligencia en el desempeño de lo que se supone sean sus funciones fiscalizadoras, sino también a la Oil Chemical, Atomic Workers Union, (OCAWU) la unión que los representaba.

Definitivamente la responsabilidad de la unión de utilizar el convenio colectivo, así como las leyes de protección contra riesgos y otros recursos, en beneficio de los trabajadores (as), no puede ocurrir meramente por razones humanitarias, sino por la obligación que tiene, de así hacerlo. De hecho una unión pudiera ser objeto de la radicación de un caso de representación inadecuada, ante la Junta de Relaciones del Trabajo por los trabajadores (as), por no obrar de conformidad con lo negociado por convenio, en materia de prevención.

Otra razón muy importante por la que los trabajadores (as) deben utilizar el convenio colectivo, como mecanismo de prevención, es por la capacidad de éste en superar las disposiciones de la ley. Adviértase que la ley de ordinario se limita al establecimiento de unos parámetros o criterios mínimos, que por razones obvias no lo cubren todo.

El convenio por su parte tiene un alcance prácticamente ilimitado, en tanto puede atender áreas no cubiertas por la ley, o bien puede mejorar sus disposiciones. Cuanto se puede conseguir a través del convenio, dependerá del compromiso y capacidad de lucha

de los trabajadores, así como de la voluntad y capacidad económica de la empresa.

Veamos un ejemplo

La ley 16 de 1975, enmendada, conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, no dispone expresamente para la protección de un trabajador (a) que ha sido despedido de su empleo por negarse a llevar a cabo una tarea que a su entender ponga en riesgo su vida. Su única opción se limitaría a tratar de probar que hubo discriminación en su contra, utilizando para ese fin la sección antidiscriminación (Sec 29) de dicha Ley. Sin embargo, desde hace varias décadas muchas uniones han logrado ese derecho a través del convenio colectivo.

Otras razones específicas a destacar sobre la conveniencia de utilizar el convenio colectivo son las siguientes:

- A. El convenio es un formidable instrumento para propiciar la participación de los trabajadores (as) en el proceso de identificar y prevenir los riesgos a los que se exponen, así como la forma de manejarlos adecuadamente. Si los trabajadores (as), por ejemplo tienen la oportunidad de llevar a cabo un inventario sobre los peligros que les asechan y de formular propuestas sobre posibles cláusulas a ser incluidas en el convenio colectivo para remediarlos, su interés y compromiso de velar porque éstas se cumplan, definitivamente será mucho mayor.
- B. Las normas de la empresa, de la agencia de gobierno o la Corporación Pública, las leyes laborales, incluyendo la de Seguridad y Salud en el Trabajo, y otras, generalmente son ajenas a la gran mayoría de los trabajadores (as). Esto es así puesto que generalmente ellos entienden que el asunto corresponde a los abogados, y otros expertos, o que en última instancia es un asunto de la unión. Por el contrario, el convenio colectivo es algo con lo que, se

identifican como su instrumento para defender sus derechos, particularmente si en una u otra forma, han participado en su preparación y negociación.

- C. La presencia de cláusulas de seguridad y salud en el convenio colectivo permite a los trabajadores la utilización del procedimiento de Quejas y Agravios, a través del Negociado de Conciliación y Arbitraje⁷ como un mecanismo adicional para dilucidar asuntos relacionados con la protección contra riesgos en el taller de trabajo. Esto representa una ventaja, puesto que se trata de un recurso que de ordinario los sindicatos conocen y utilizan a cabalidad para resolver otras controversias en las relaciones obrero patronales y que muy bien pueden aplicar al área de prevención.
- D. El convenio puede ser un instrumento mucho más ágil y rápido para resolver situaciones relacionadas con los riesgos en el trabajo que requieren acción inmediata. Por ejemplo, una querrela radicada en OSHO, podría tomar semanas y hasta meses en procesarse. Por el contrario mediante el convenio se acelera la acción marcadamente, en particular, si se ha establecido un mecanismo especial para esos fines.
- E. El convenio colectivo permite elaborar normas específicas ajustadas a las particularidades de cada taller de trabajo sin tener que depender únicamente de normas generales de un reglamento o de lo que contempla la Ley.

Cabe señalar que lo hasta aquí expuesto, en lo que a las bondades de utilizar el convenio colectivo en materia de prevención se refiere, no está en contradicción alguna

⁷ Aunque este organismo adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, aún no se ha utilizado a cabalidad por las uniones para dilucidar situaciones relacionadas con la salud y la seguridad ocupacional, durante los últimos años ha emitido varios laudos al respecto: (a) Caso Núm. A 350-1978. (B) Caso Núm. A 2231-1984. (c) Caso Núm. A 953-1992. (d) Caso Núm. 484-94-1995. (e) Caso Núm. A 1473-95-1995.

con la necesidad de que los trabajadores (as) conozcan y utilicen simultáneamente todos los mecanismos a disposición, incluyendo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley Taft-Hartley y los Comités de Seguridad y Salud, entre otros.

Lo que se ha negociado

La experiencia en la negociación colectiva en lo que a la protección contra riesgos respecta, ha evolucionado de forma significativa.

Encuestas en la década del 70 en los Estados Unidos reflejaban que apenas un 15% de los convenios colectivos incluían cláusulas relacionadas con esta materia. No disponemos de información precisa sobre la situación en Puerto Rico en este momento, no obstante, por experiencia conocemos que cada vez son más las uniones que negocian sobre el particular.

Es oportuno destacar también que aquellas disposiciones del convenio colectivo de carácter general que comprometían muy poco a las partes, han ido quedando al margen: **“la unión y la compañía acuerdan que las condiciones de seguridad en el trabajo son responsabilidad de los empleados y la compañía.”**

Dichas cláusulas han sido sustituidas por otras mucho más precisas y que dejan poco margen a meras interpretaciones. Por ejemplo, **“la compañía mantendrá en vigor el Programa de Información de Sustancias Nocivas por medio del cual mantendrá informados a los empleados sobre sustancias tóxicas, los posibles riesgos, síntomas y tratamiento médico necesario.”**

En el pasado se negociaba principalmente sobre tres aspectos: (a) la creación de Comités de Seguridad y Salud, (b) prácticas seguras de trabajo, y (c) los límites de exposición a sustancias tóxicas. No obstante, en la medida se ha ido ampliando el

concepto de salud ocupacional, así como el conocimiento sobre riesgos en aspectos de seguridad, también se han ido expandiendo las áreas sujetas a negociación.

La experiencia en este tipo de negociación se advierte en dos vertientes. En primer lugar, una tendencia a negociar para ampliar o mejorar beneficios ya dispuestos en la legislación laboral, particularmente en áreas remediales de las enfermedades y accidentes del trabajo, y en segundo lugar sobre aspectos específicos orientados a la prevención.

Así, por ejemplo, muchas uniones han logrado negociar paga completa del salario de los trabajadores(as) mientras convalecen de un accidente o enfermedad ocupacional. Obviamente dicha paga es muy superior a la exigua cantidad que de ordinario reciben semanalmente por concepto de dietas del Fondo del Seguro del Estado, cuyo monto en este momento fluctúa entre \$20.00 mínimo y \$65.00 máximo. Igualmente se ha negociado en torno al tiempo que el trabajador (a) puede permanecer fuera de su empleo mientras se recupera. Esto es sumamente importante puesto que la Ley de Compensaciones por Accidentes de Trabajo (Ley 45 de 1935), lo limita a un año.

También se ha negociado la reubicación del trabajador(a) lesionado (a) en funciones diferentes, con arreglo a sus capacidades y limitaciones, al reincorporarse a su empleo y que no se limita necesariamente a lo dispuesto por la Ley ADA (American Disability Act) Lo propio ha ocurrido con la ampliación de beneficios establecidos a través de la Ley 3 de 1942, conocida como Ley de Madres Obreras.

En la negociación de aspectos preventivos, los trabajadores(as) petroquímicos marcaron el paso. Ciertamente la cantidad y la naturaleza de los riesgos a los que se exponían les obligaron a tomar acciones que fueron plasmándose en los convenios.

Negociaron cláusulas que sentaron pautas importantes. Por ejemplo, en relación a los Comités de Seguridad y Salud, encontramos algunas como las siguientes:

- a. **“El Comité deberá recibir adiestramiento sobre diferentes materias relacionadas con la salud y seguridad. Estará además asesorado por un experto en salud y seguridad ocupacional quien será seleccionado por mutuo acuerdo entre la Unión y la Compañía.”**
- b. **“Este Comité Laboral y Gerencial discutirá todas y cada una de aquellas materias que conciernen a la salud, higiene, seguridad en el trabajo y una mejor operación de la fábrica. El Presidente del Comité de la Unión recibirá copia de cualquier informe que someta la compañía, al Estado o las agencias pertinentes, federales de Salud, Seguridad e Higiene.”**

Negociaron igualmente cláusulas de avanzada en términos del derecho de un trabajador a negarse a realizar tareas peligrosas: **“El empleado podrá negarse a desempeñar aquella parte de su trabajo en la cual considere que existe un grave riesgo de su seguridad personal, pero ha de continuar ejerciendo todas las otras funciones inherentes y razonables de su cargo, mientras es llevada a cabo una investigación de la alegada condición de inseguridad.”**

Hemos destacado el rol pionero de las uniones petroquímicas en el proceso de negociar la protección de la salud y la vida de sus representados, no sólo por la importancia de lo que lograron, sino porque lo hicieron en un momento en el que la salud y seguridad de los trabajadores (as) no figuraba como un asunto importante en la agenda de los sindicatos y menos de las empresas.

Nos referimos a negociaciones que tuvieron lugar desde la década del 70 o antes, hasta los años 80, cuando comienza a desaparecer, casi por completo la actividad petroquímica en el país.

Desde entonces al presente, otras uniones tomaron la batuta y han hecho avances considerables. La UTIER, (Union de Trabajadores de Industria Eléctrica y Riesgo) por ejemplo, que al igual que las uniones petroquímicas, sus trabajadores también enfrentan grandes riesgos, se ha destacado en este particular.

Además de negociar importantes cláusulas específicas en diferentes aspectos de la prevención, han establecido su propio programa de Salud y Seguridad Ocupacional, así como otro de Trabajo Social Obrero, PROTSO, a través del cual se amplía el concepto de lo que constituye la salud ocupacional propiamente.

Tan reciente como en su último convenio (1999-2005 Artículo XLIV) negociaron entre otras, las siguientes cláusulas:

- A. “La Autoridad, a su vez, se compromete a distribuir a cada empleado un manual que contendrá las normas o reglas de seguridad aplicables a sus respectivas áreas de trabajo (trabajadores de oficina, centrales generatrices, talleres y trabajadores de campo o de líneas) Dichas normas o reglas serán preparadas y redactadas, utilizando como referencia las leyes y reglamentos aprobadas por las Oficinas de Salud y Seguridad Ocupacional, a nivel local y federal y **aquellas normas que establezcan el Comité Central de Salud y Seguridad Ocupacional que se menciona más adelante.**” (Sección 1_ citada parcialmente)
- B. “ La Autoridad y la Unión convienen en crear un Comité Central de Salud y Seguridad Ocupacional (en lo subsiguiente Comité Central) integrado por

cuatro (4) representantes de la Autoridad y cuatro (4) representantes de la unión, integrado por el Secretario de Salud y Seguridad de la UTIER, y un representante UTIER de cada uno de los sectores de oficina, centrales y campo. **Este Comité Central tendrá la facultad para promulgar normas y reglas sobre medidas de salud y seguridad para evitar accidentes y enfermedades ocupacionales.** Estas medidas y normas serán obligatorias para ambas partes.” (Sección 2 inciso A)

- C. El Comité Central se mantendrá al día en cuanto a los más recientes estudios realizados sobre aquellas sustancias, materias o equipos que envuelven un riesgo para la salud física y mental de los trabajadores, así como de todo lo relacionado a los equipos de protección personal y controles de ingeniería. (Sección 2 inciso E)

Tan reciente como en noviembre de 2001 esta unión negoció sobre las estrictas medidas de Seguridad y Salud que deben tomarse para la protección de los trabajadores (as) que han de participar en el proceso de remoción de asbesto.⁸ También han negociado sobre diferenciales de salarios para aquellos trabajadores (as) expuestos a altos riesgos como es el caso de los Celadores de Línea que manejan corriente eléctrica con voltajes extremadamente altos.

⁸ Como ejemplo se incluye la siguiente cláusula “La remoción del material que contenga asbesto, se hará aplicando todas las medidas de seguridad establecidas, los procedimientos aprobados en conformidad con las leyes aplicables, así como los permisos obtenidos de la Junta de Calidad Ambiental, la Oficina de Salud y Seguridad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y aquellos acordados entre la UTIER y la Autoridad de Energía Eléctrica. Durante la realización de los trabajos antes descritos se utilizará la técnica de encerramiento.”

Cabe destacar que la negociación de dichos diferenciales de salario se llevan a cabo sin “bajar la guardia” en lo que respecta a las exigencias por conseguir la reducción en la exposición a los riesgos al máximo posible.

Otra unión que también ha hecho esfuerzos notables en el área de prevención es la Unión Independiente de los Trabajadores de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (UIA). La contratación de un Higienista Industrial por parte de esta organización hace unos años marcó un precedente histórico.

Esta acción no sólo ha viabilizado que la unión pueda darle atención a los problemas de seguridad y salud de sus trabajadores, sino que ha inducido a la empresa, (AAA) Autoridad de Acueductos y Alcantarillados a hacer lo propio, contratando varios especialistas en el campo de la prevención para cumplir con su parte.

Sus esfuerzos por capacitar y por conseguir un rol cada vez más activo de su Comité de Seguridad y Salud, cuyas funciones y prerrogativas han sido incorporadas al convenio colectivo, es una acción loable.

Otros aspectos novedosos negociados por diferentes uniones, particularmente en el sector público, son los siguientes:

- (a) Establecimiento de Centros de Cuidado Diurno, licencia por paternidad, exención del trabajo nocturno para trabajadoras embarazadas y programas de ayuda ocupacional a empleados.
- (b) También se ha negociado sobre áreas directamente relacionadas con la prevención como el establecimiento de programas relacionados con los requisitos de acceso a espacios confinados y sobre estudios epidemiológicos

con miras a determinar el efecto de la exposición a sustancias tóxicas⁹ en los trabajadores.

A continuación ejemplos de cláusulas específicas sobre los aspectos mencionados:

- A. “La administración universitaria hará los arreglos necesarios para **ajustar el horario de una empleada no docente, que luego de dar a luz haya decidido lactar a su hijo, y supla certificación médica sobre su estado de lactancia. La duración de este beneficio se extenderá por el término de seis (6) meses a partir de la fecha del alumbramiento.** La coordinación del horario ajustado deberá hacerse entre la empleada y su jefe inmediato.” (Hermandad de Empleados Exentos No Docentes, HEEND de la UPR, 1995-1998)
- B. Cualquier empleado que como parte de sus funciones tenga que trabajar frente a una pantalla o terminal de computadora **podrá interrumpir por quince (15) minutos de trabajar en la misma, luego de operar ésta dentro de dos (2) horas corridas. La administración universitaria proveerá mallas protectoras (“screens”) para las pantallas de las computadoras.** En caso que la industria tenga disponible equipo adicional de protección para el empleado que trabaje con pantallas de computadoras, la administración universitaria y la Hermandad dialogarán sobre la obtención del mismo. A partir del 1 de enero de 1999, toda pantalla

⁹ En el 1996, la Unión de los Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, (UTIER) y la Autoridad de Energía Eléctrica –AEE- firmaron un acuerdo encomendado un estudio epidemiológico a la Escuela de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la U.P.R. y al Hospital Monte Sinaí de Nueva York. El estudio tenía como propósito determinar los efectos de la exposición a asbesto, mercurio e hidracina entre trabajadores (as) activos y jubilados de la AEE.

de computadora que se adquiera por la administración universitaria deberá ser de un tamaño no menor de 11” x 14”. (HEEND 1995-98)

- C. “El Comité de Seguridad levantará actas de todas sus reuniones, las cuales serán firmadas por los representantes de las partes. Los hallazgos del Comité de Seguridad, en sus inspecciones serán atendidos y resueltos por los Directores Regionales o Administradores dentro de los términos que establezca el Comité.” (Unión Independiente e Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos, UIAEP (1994-1997)
- D. Todo miembro de la Unidad Apropiaada **podrá negarse a realizar cualquier tarea que se le asigne**, siempre que ésta conlleve el que la Autoridad le provea equipo, herramientas de trabajo y **éstos no se le hayan provisto o estén defectuosos, o que dicha orden conlleve una violación de ley o riesgo para su seguridad personal o la de sus compañeros de trabajo** (UIAEP 1994-1997)
- E. “**Ningún Celador será requerido para trabajar en líneas vivas de 2,300 voltios o más, a menos que esté acompañado de otro Celador y en problemas o distritos que haya uno sólo, la Autoridad deberá destacar otro como ayudante para llevar a cabo el trabajo...**” (citada parcialmente del convenio UTIER, 1992-1998)

Las cláusulas que incluimos a continuación como modelo, o referencia son producto de la experiencia de negociación por parte de diferentes sindicatos:

- A. **“A ningún trabajador deberá exigírsele que realice un trabajo que él (o ella) entienda que envuelve riesgo para su salud o seguridad o para cualquier otro trabajador, así como tampoco podrá pedírsele que realice un trabajo para el cual no está debidamente adiestrado. La negativa de un trabajador a llevar a cabo un trabajo que conlleve riesgo no justificará acciones disciplinarias, ni en el momento de la negativa ni después.”**
- B. **“La compañía conviene proveer al Comité de Seguridad y Salud de la unión de equipo adecuado para medir sonidos, corrientes de aire, la concentración de contaminantes en el aire y cualquier otro riesgo señalado por el Comité. La compañía proveerá equipo de sensores continuamente en aquellas áreas que señale el Comité.”**
- C. **“La compañía deberá someter al Comité cualquier plan para corregir riesgo de salud y seguridad para su aprobación. El comité debe poder vetar cualquier plan que, en su opinión, no provea adecuadamente para la protección de los trabajadores. En los casos en que la compañía no esté de acuerdo con los hallazgos del comité, la disputa deberá resolverse a través de los procedimientos especiales para resolver querellas sobre Salud y Seguridad, establecido al respecto.”**
- D. **“El trabajador tendrá derecho a exámenes médicos adecuados, pagados por la compañía que ayuden a prevenir cualquier enfermedad o condición relacionada con su trabajo. Dichos exámenes deberán practicarlos médicos seleccionados por los**

trabajadores. Ningún examen médico o hallazgo se usará para discriminar contra el trabajador o para negarle paga o privilegios a los cuales tenga derecho.”

No cabe duda que se han hecho avances significativos en la utilización del convenio colectivo como instrumento en la protección de la salud y la vida en el taller de trabajo.

No obstante, todavía es muy alta la cantidad de trabajadores (as) que muere o se incapacita, parcial o totalmente como resultado de los riesgos ocupacionales. Los 75,000 casos que en promedio se radican cada año en el Fondo del Seguro de Estado es una cantidad enorme. Peor aún, puesto que se estima que apenas 1 de 4 trabajadores (as) que enferman o sufren accidentes informan sus casos. Siendo así, la mencionada cifra queda muy por debajo de lo que es el problema en realidad.

Aparte del dolor humano y el alto costo social que esto representa, desde el punto de vista económico, también es altamente oneroso para el País. Según el Negociado de Planificación del Fondo del Seguro del Estado para 1994-95, los costos directos e indirectos de los accidentes y enfermedades en el taller de trabajo superaban el billón de dólares. ¿No es tiempo ya de detener ese drenaje social y económico?

Los trabajadores (as), principales víctimas de este estrago social debemos recurrir a todos los medios al alcance para evitarlo. El convenio colectivo ha probado ser un mecanismo idóneo.