

## Negociación, participación y diálogo en prevención de riesgos laborales (I)

La negociación es uno de los enfoques más comunes empleados para tomar decisiones y resolver disputas en las sociedades democráticas.

Es un proceso de resolución de problemas en el cual dos o más personas discuten voluntariamente sus diferencias e intentan alcanzar una decisión conjunta sobre lo que les afecta a ambos.

La negociación exige que los participantes identifiquen los temas sobre los que discrepan, que se informen recíprocamente acerca de sus necesidades e intereses, que elaboren opciones de posible acuerdo y que entren en tratos sobre las condiciones del acuerdo final.

Una negociación mínimamente eficaz da como resultado algún tipo de intercambio entre los negociadores.



El problema fundamental de la negociación se halla en el equilibrio del intercambio. Cuando lo ofrecido y lo que se demanda están equilibrados (a partir de valoraciones cuyos parámetros pueden ser el esfuerzo, la necesidad, la utilidad, etc.), la negociación no es conflictiva; cuando, por el contrario, la valoración de las dos partes no coincide, entramos en un proceso conflictivo que debe ser resuelto para que el intercambio se produzca.

Una gran cantidad de problemas se resuelven de forma imperativa, decidiendo una parte lo que conviene a las dos o lo que, forzosamente, debe asumir la otra.

No se puede hablar de negociar cuando se impone algo, por la fuerza o el engaño.

La sociedad nos ha hecho creer en ocasiones que determinados acuerdos producto de pseudo-negociaciones quedan permanentemente afianzados porque se escriben en un papel que todos firman. La realidad nos demuestra que tales aparentes acuerdos tienen, a la larga, poca capacidad de acción y que suelen ser causa de numerosos conflictos.

En el campo de la prevención, la necesidad de establecer negociaciones es evidente, sobre todo, a partir de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la necesidad de pactar se ha legislado (horas de formación, determinadas acciones preventivas, prendas de protección individual o colectivas, interpretaciones de la evaluación de riesgos, etc.).

El empresario, los representantes de los trabajadores, los propios trabajadores directamente, las figuras legales representativas creadas por la ley, etc. están obligadas a dialogar, a comunicarse, a exponerse mutuamente sus puntos de vista y sus problemas intentando, y obteniendo, un resultado concreto.

Sería bueno no llegar a una situación de imposición y proceder a negociar partiendo del deseo de evitar el accidente de trabajo y no de la constatación del desacuerdo.

El conflicto se origina entre partes que pueden estar formadas por colectivos o por personas individuales, en todo caso, la importancia del número y de la calidad (en el sentido de poder para tomar decisiones), es clave, dado que el conflicto es una confrontación y que en su resolución pesan argumentos de fuerza o de poder.

*(aquí Cuadro de texto)*

Normalmente, es el equilibrio de estas fuerzas el que determina la virulencia del conflicto, según unas reglas aceptadas, o impuestas por una fuerza superior (el estado).

Las reglas del juego establecen, primero, que debe darse la negociación y llegarse a un acuerdo en un plazo razonable y, segundo, fija los términos de la negociación: temas, interlocutores y medidas de presión aceptables.

En materia de prevención de riesgos laborales en construcción vemos que, aún simplificando mucho el esquema, existe una larga cadena negociadora, con múltiples niveles de decisión.

Se parte de una directiva europea (89/391/CEE) que se dicta tras una larga negociación en el ámbito de la Comunidad Europea, su traslado a la legislación española supone otra larga negociación que desemboca en la Ley 31/95 LPRL; su posterior desarrollo reglamentario requiere otra negociación que, en lo que respecta más directamente al sector, se plasma en el RD 1627/97 (a partir de la Directiva 92/57/CEE).

Estas normas legales deben reflejarse en ámbitos inferiores (Convenio Colectivo por ejemplo) y aplicarse en los centros de trabajo.

La misma LPRL y su desarrollo normativo fijan los términos del diálogo que lleve a su aplicación, definiendo derechos irrenunciables y materias de posible acuerdo.

El convenio colectivo se negocia a nivel estatal (con validez hasta el 2001) y a nivel estatal y autonómico se fijan anualmente las subidas salariales.

El propio Convenio crea una Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene del Sector de la Construcción que aparentemente parece el órgano adecuado para el diálogo constructivo en materia de salud laboral.

También incluye una fundación paritaria con fines formativos a la que se le adjudican tareas preventivas (la Fundación Laboral de la Construcción)

Para cerrar el círculo formal de lo que sería una negociación institucionalizada existen órganos de conciliación para solucionar conflictos sin llegar a los tribunales (el TAMIB en Baleares).



¿Porqué entonces se produce, en materia de prevención de riesgos laborales, una situación de crisis en el sector, reflejada en la alta siniestralidad y en huelgas?.

Aún en marcos tan definidos de participación y diálogo, la 'solución' de la confrontación generada por fuerzas enfrentadas, puede darse en términos diferentes:

1. Desviación del conflicto (ante la imposibilidad de solucionarlo lo trasladan a otra parte, la administración, para que decida).
2. Negarlo o retrasarlo (el problema se oculta temporalmente o se aplazar lo máximo posible).
3. Calmarlo formalmente (se adoptan acuerdos aparentes, se tratan los síntomas en lugar de abordar la enfermedad).
4. Imponer una solución (se da un vencedor y un perdedor que no siempre reconoce el hecho).

A menudo no se negocia porque se desconoce que la negociación es una técnica positiva, a corto o a largo plazo.

#### **Negociar tiene ventajas:**

1. La participación en la obtención de los resultados, motiva al participante a defenderlos.
2. Esa participación integra a las partes en un proceso del que se busca su eficacia (puesto que, en parte, es propio).
3. Los participantes se sienten valorados, aceptados en sus posibilidades personales.
4. De un proceso de negociación surgen las responsabilidades compartidas.
5. De un proceso de negociación, la parte más débil sale ganando compensaciones concretas, la parte más fuerte consolida posiciones y prevé la solución de nuevos conflictos.
6. La imagen de la persona o grupo negociador aumenta en credibilidad.
7. Desaparece la tensión de conflicto (trascendental para la mejora de las condiciones de trabajo y para la productividad).
8. Negociar activa la creatividad individual o de grupo (escuchar y valorar las opiniones de los demás, encontrando soluciones en las que no se había pensado).

#### **Negociar es una técnica.**

La participación social sólo es posible desde la negociación, en la actualidad, participar negociando constantemente es una técnica de trabajo operativo. Todos los elementos del grupo (sea en el centro de

trabajo, la empresa, la representación sindical y empresarial, etc.) juegan su papel individual y éste es aceptado, comprendido, es discutido en un flujo de ofertas y demandas que se convierte, de este modo, en una fuente de creatividad.

Para ello es necesario que los participantes en el proceso adquieran una predisposición al intercambio, a la recepción, entendida como la capacidad de escuchar el mensaje que nos llega y de ser capaces de valorarlo.

Podemos decir que las trabas más frecuentes que halla el inicio de un proceso negociador son:

1. Dudas sobre la sinceridad del contrario (intereses particulares, intereses ocultos, etc.).
2. Dudas sobre la credibilidad de algunos de los participantes (falta de preparación e información, falta de adecuación al tema, etc.).
3. Problemas sobre la operatividad concreta de la negociación (viabilidad, perdurabilidad, duración, etc.).
4. Dudas sobre la capacidad técnica para negociar (técnicas de negociación, comunicación, lugar y duración de las reuniones, etc.).
5. Miedo al cambio que se desprenda de las conclusiones (miedo frente a la presencia de nuevos estamentos, etc.).
6. Dificultades económicas que surjan de la negociación (gastos imprevistos, épocas de crisis, etc.).

Son aspectos capaces de bloquear cualquier posibilidad de iniciar el proceso, de concluirlo o de convertirlo en operativo.

Un **proceso de diálogo** supone:

1. Establecer los momentos oportunos para hablar.
2. Partir de la credibilidad necesaria para que el otro esté dispuesto a manifestar sinceramente sus ofertas.
3. Establecer la suficiente confianza para que el proceso se dé sin tensiones innecesarias.
4. Buscar la sintonía suficiente para entender al otro en todas sus manifestaciones.
5. Eliminar el bloqueo personal de reaccionar negativamente contra el mensaje que llega.
6. Disponer de un margen de concesión (capacidad de aceptar propuestas del contrario).
7. Ser intelectualmente flexible para modificar una idea personal consolidada a partir de las argumentaciones del otro, no de las presiones del otro.
8. Valorar positivamente el simple hecho de negociar al creer en la negociación para la obtención de objetivos concretos.

En un proceso de negociación, los participantes son emisores y receptores simultáneamente; lo que se establece es una relación interpersonal (sometida a todas las reglas de tal relación), de la que se debe obtener una conclusión.

Si no se cumplen los requisitos de la comunicación se establece un diálogo de sordos.

El mecanismo más importante para superar esta situación es conocer la realidad en la que nos movemos. Una de las claves tradicionales para el éxito de la negociación es el conocimiento de los vectores negativos que pueden intervenir en ella; y esto se logra al hacer un análisis lo más acertado posible de la realidad (desde su perspectiva) de cada participante.

Si desconocemos cuales son los aspectos negativos que mueven a no negociar (de hecho, aunque formalmente se sienten a la mesa), mal podremos abordarlos.

Hay que detectar el problema que bloquea el proceso y abordarlo claramente, evidenciar el problema es una buena manera de empezar.

#### **Características de una negociación conflictiva:**

1. las dos partes se oponen.
2. las mismas dos partes creen conocer la opinión del otro.
3. cada uno considera que el otro es reticente a la concesión.
4. existe un deseo de vencer.
5. ambas partes se sienten en situación de conflicto.