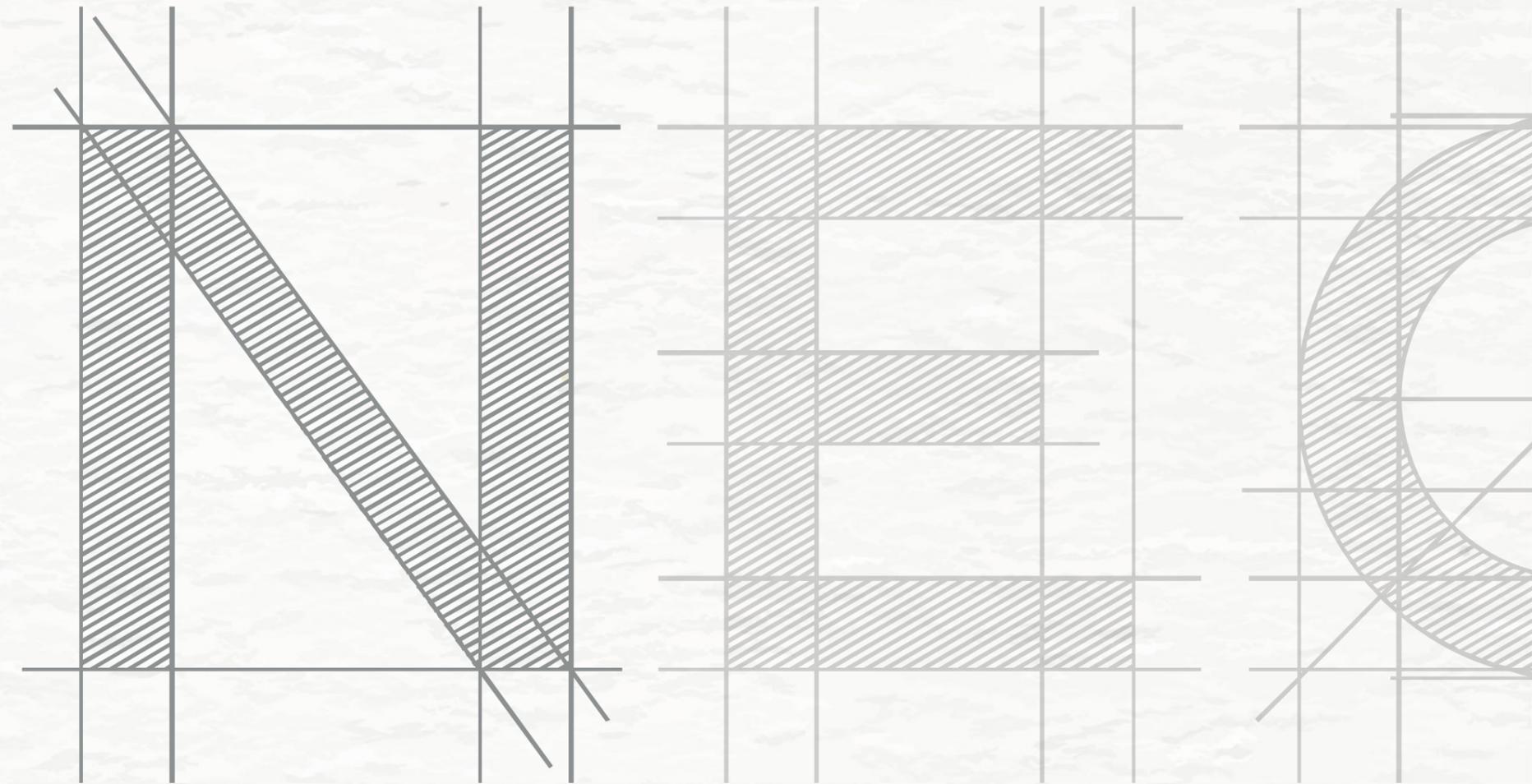


BUENAS PRÁCTICAS DE **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** SECTORIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

COD.ACCIÓN AT2018-0078



BUENAS PRÁCTICAS DE **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** SECTORIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Edita:
Foment del Treball
oficinatecnica@foment.com

Con la financiación de:
Fundación Estatal para la
Prevención de Riesgos Laborales

Código de acción:
AT2018-0078

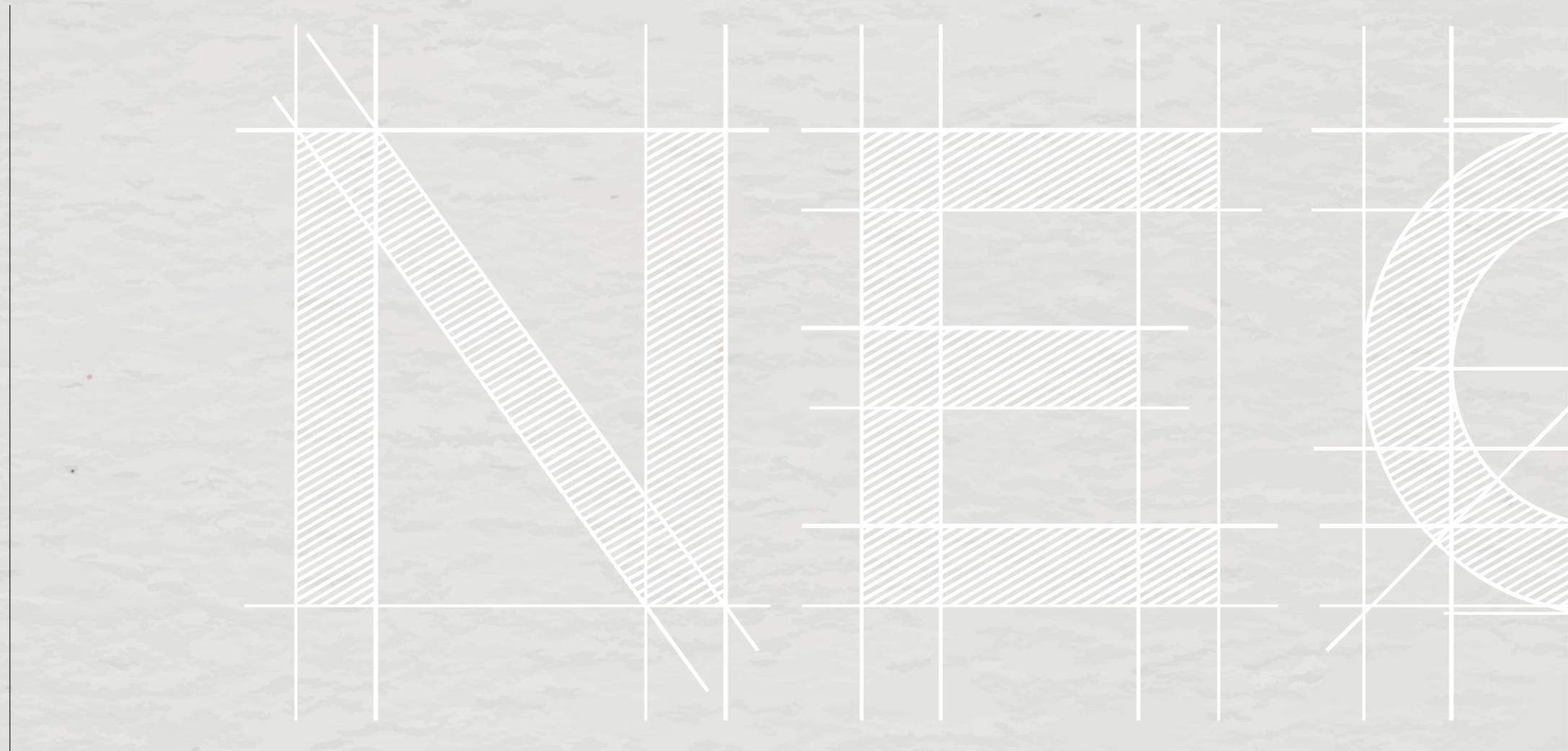
ISBN:
978-84-09-17587-1

Autores:
Luque Parra, Manuel
Ginès i Fabrellas, Anna

Diseño gráfico:
Veus Veus SL.

Maquetación:
Pleca Digital, SLU

El contenido de esta publicación
es responsabilidad exclusiva
de la entidad ejecutante y no
refleja necesariamente la opinión
de la Fundación Estatal para la
Prevención de Riesgos Laborales.



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y
no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales

ÍNDICE

BUENAS PRÁCTICAS DE **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** SECTORIAL
EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.	Introducción	4
2.	Deberes preventivos básicos	7
3.	La organización de la prevención de riesgos laborales en la empresa	44
4.	Vigilancia y promoción de la salud	47
5.	El género y la prevención de riesgos laborales: la prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo	92
6.	Trabajadores especialmente sensibles	117
7.	Coordinación de la actividad preventiva	147
8.	Régimen sancionador en materia de prevención de riesgos laborales	155
9.	Los derechos colectivos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral	165
10.	Conclusiones	219
	Anexo	288



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objeto el estudio de la negociación colectiva actual en materia de prevención de riesgos laborales con el objetivo de **identificar buenas prácticas negociales en materia de seguridad y salud laboral**.

En el marco del estudio se han analizado los **convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico aprobados entre los años 2018 y 2019**. En concreto, se han estudiado un total de **220 convenios colectivos sectoriales**, identificando **buenas prácticas negociales** en **más de 40 convenios** - listados en el anexo del presente estudio.

El análisis de la negociación colectiva actual se ha realizado en base a las siguientes 14 cláusulas, determinadas junto con la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball Nacional, y que hemos procedido a ordenar como sigue:

1. Evaluación de riesgos laborales
2. Formación de los trabajadores en seguridad y salud laboral
3. Organización de la prevención de riesgos laborales
4. Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud
5. Embriaguez, toxicomanía y drogodependencia
6. Complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad
7. Promoción de la salud
8. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo
9. Trabajadores especialmente sensibles
10. Coordinación de la actividad preventiva
11. Régimen sancionador en materia de prevención de riesgos laborales
12. Participación, información y consulta de los trabajadores
13. Comisión consultiva de prevención de riesgos laborales
14. Órganos de representación sectoriales

INTRODUCCIÓN

La finalidad del estudio, como se ha apuntado anteriormente, es analizar la negociación colectiva actual para **identificar buenas prácticas negociales** respecto a las anteriores cláusulas en materia de seguridad y salud laboral. No se trata, en ningún caso, de un estudio cuantitativo de la negociación colectiva, lo que nos llevaría a realizar valoraciones positivas y otras negativas, sino a destacar y realzar buenos ejemplos o buenas prácticas negociales por cada uno de los temas analizados.

El estudio evidencia que la seguridad y salud laboral es una materia presente en la negociación colectiva actual, en la que ocupa una posición destacada. En este sentido, la inmensa mayoría de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico incluyen un capítulo específico dedicado a la seguridad y salud laboral.

Sin embargo, es importante precisar que son muchos también los convenios colectivos que se limitan a realizar referencias genéricas o meras reproducciones de la norma legal que, sin perjuicio de ser positivo desde un punto de vista pedagógico o de indicar el compromiso de los agentes sociales en materia preventiva, son una oportunidad perdida para avanzar en materia de seguridad y salud laboral.

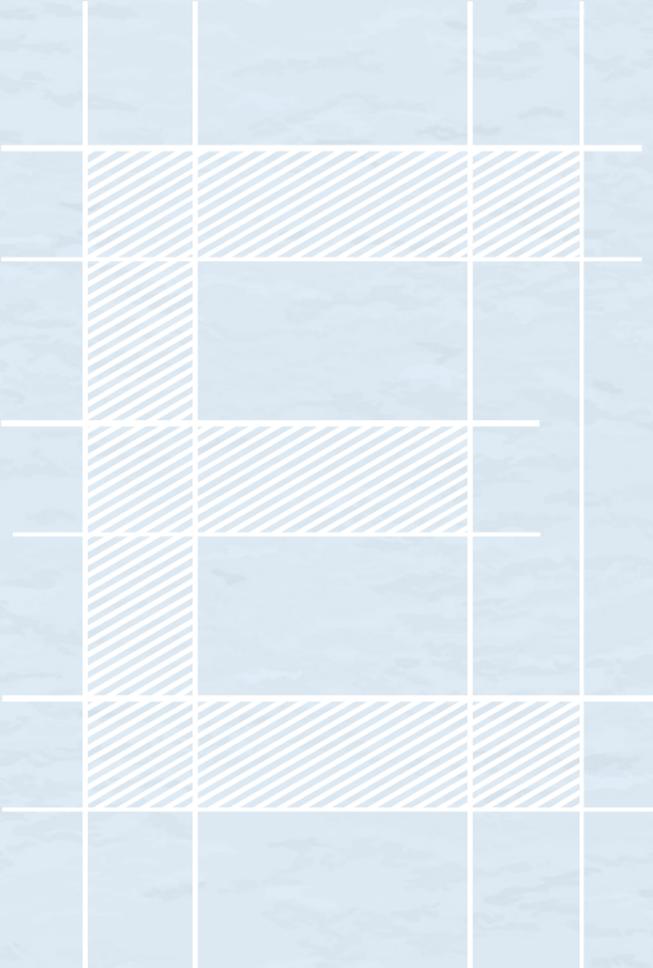
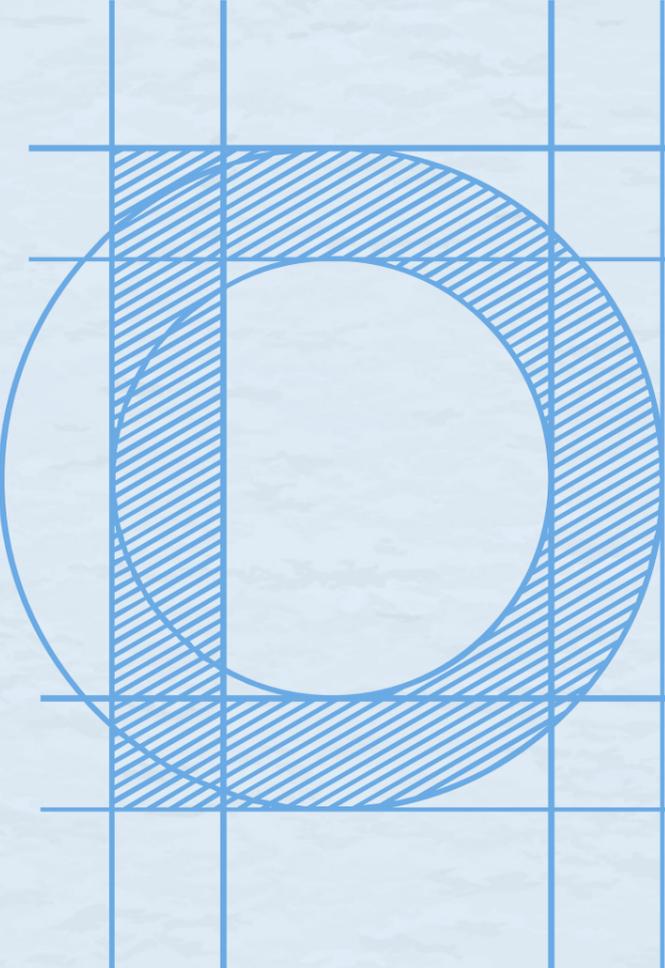
En este sentido, **ha sido posible identificar muchas buenas prácticas negociales en relación con la mayoría de las cláusulas** anteriormente apuntadas, destacando, por ejemplo, la **evaluación de riesgos**, la **formación** de los trabajadores, las medidas de prevención respecto las **trabajadoras embarazadas**, en situación de lactancia natural o parto reciente o la **prevención del acoso sexual o por razón de sexo**.

Sin embargo, una conclusión importante del presente estudio es que **existe todavía un amplio margen para la negociación colectiva para avanzar en la regulación de la seguridad y salud laboral**, que, escapando de referencias genéricas o meras reproducciones de la norma legal, permita contribuir a la actividad preventiva.

INTRODUCCIÓN

En cuanto a la estructura del estudio, este se ha dividido en, además de la introducción, ocho apartados en los que se han ordenado materialmente las cláusulas en materia de prevención. Cada cláusula analizada, asimismo, sigue una misma estructura para garantizar la necesaria homogeneidad: estudio de la regulación legal, identificación del espacio técnico de la negociación colectiva, identificación de buenas prácticas negociales y valoración de la negociación colectiva. Finalmente, el estudio finaliza con un apartado con las conclusiones más relevantes y un anexo con el listado de todos los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico incluidos en el presente estudio.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS



DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

2.1. Evaluación de riesgos laborales

A. Marco jurídico

La evaluación de riesgos laborales se encuentra en la esencia de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud laboral. El artículo 16 LPRL, que regula el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, establece que *«La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales»*.

En concreto, el apartado segundo de este artículo 16 LPRL establece que los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. Asimismo, entre los principios de la acción preventiva incluidos en el artículo 15 LPRL se encuentra la evaluación de riesgos laborales.

Definición evaluación riesgos laborales

El artículo 3.1 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (RSP, en adelante) define la evaluación de riesgos laborales como:

Reglamento Servicios de Prevención Artículo 3. Definición

1. La evaluación de riesgos laborales es el **proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria** para que el empresario esté en condiciones de tomar una **decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas** y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa.
2. Los **instrumentos esenciales** para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son **la evaluación de riesgos laborales** y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:
 - a) **El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos** para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la **naturaleza de la actividad**, las **características de los puestos de trabajo** existentes y **de los trabajadores** que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la **elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo**. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. **La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo** y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, **si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido**. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará **controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores** en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
 - b) **Si los resultados de la evaluación** prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto **situaciones de riesgo**, el empresario realizará aquellas **actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos**. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un **seguimiento continuo de la misma**. Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los **controles periódicos** previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.
- (...)
3. Cuando se haya producido **un daño para la salud** de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan **indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación** al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

En atención al artículo 16 LPRL, la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales requiere:

En primer lugar, la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales requiere la realización de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud a los que están sometidos los trabajadores en la prestación de servicios, *«teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos»*, así como con ocasión de *«la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo»* (artículo 16.2.a) LPRL).

Es decir, existe la obligación empresarial de realizar un análisis previo y sistemático de todos los aspectos de la actividad laboral para identificar los riesgos y las posibilidades de eliminarlos o reducirlos. Así, dicho análisis debe tener en cuenta las características de la actividad, del puesto de trabajo, de los equipos de trabajo, de las sustancias y productos empleados, de los acondicionamientos del lugar de trabajo e, incluso, de los propios trabajadores asignados a dicha actividad y puesto de trabajo, la empresa tiene la obligación de realizar un diagnóstico previo de los riesgos existentes sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

La obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales, no obstante, no se agota con la evaluación inicial de riesgos mencionada hasta el momento. Se trata de una obligación de prevención permanente en la empresa a fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Efectivamente, como establece el artículo 14.2 LPRL, la empresa debe llevar a cabo una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, a fin de *«perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes»*.

En segundo lugar, el artículo 16.2 LPRL establece la obligación de actualizar la evaluación de riesgos ante cambios de las condiciones de trabajo o la producción de daños derivados del trabajo.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

En concreto, establece que la «*evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo*». Asimismo, según el artículo 16.2 LPRL, la evaluación de riesgos, «*en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido*». Es decir, la evaluación de riesgos laborales también deberá actualizarse ante la producción de daños para la salud de los trabajadores o existan indicios de que las medidas de prevención adoptadas e implementadas en la empresa son insuficientes para eliminar, evitar o reducir los riesgos laborales existentes.

En tercer lugar, cuando los resultados de la evaluación de riesgos lo requieran, la empresa tiene la obligación de realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Es decir, si la evaluación de riesgos pone de manifiesto la existencia de situaciones de riesgo, la empresa deberá realizar todas aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos. Por tanto, la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación posterior y periódica de riesgos detectados en la evaluación inicial, que tiene por objeto estimar la magnitud y el alcance de los riesgos que resultan inevitables, a fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Contenido de la evaluación de riesgos laborales

Reglamento Servicios de Prevención Artículo 4. Contenido general de la evaluación

1. La **evaluación inicial de los riesgos** que no hayan podido evitarse deberá extenderse a **cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos**.
Para ello, se **tendrán en cuenta**:
 - a) Las **condiciones de trabajo existentes o previstas**, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - b) La **posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible**, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.(...)
2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán **volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por**:

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

- a) La **elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.**
 - b) El **cambio en las condiciones de trabajo.**
 - c) La **incorporación de un trabajador** cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan **especialmente sensible** a las condiciones del puesto.
3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de **personal competente**, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI de esta norma.

Reglamento Servicios de Prevención Artículo 6. Revisión

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá **revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.**
En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados **cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos**, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, **que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.** Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:
- a) La **investigación sobre las causas de los daños para la salud** que se hayan producido.
 - b) Las **actividades para la reducción de los riesgos** a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.
 - c) Las **actividades para el control de los riesgos** a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.
 - d) El **análisis de la situación epidemiológica** según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.
2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, **deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores**, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

En cuanto a la evaluación inicial de riesgos, según el artículo 4 RSP, deberá realizarse respecto de cada uno de los puestos de trabajo que presenten los riesgos en cuestión y, en concreto, deberá tenerse en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas y la posibilidad de que el trabajador que ocupe o vaya a ocupar un puesto de trabajo sea considerado un trabajador especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de las condiciones de trabajo.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Adicionalmente según el artículo 4.2 RSP, siempre que se produzcan cambios relevantes deberá actualizarse la evaluación de riesgos laborales. En concreto, cambios en los equipos de trabajo, sustancias o productos empleados, introducción de nuevas tecnologías, modificación del acondicionamiento de los lugares de trabajo, cambio de las condiciones de trabajo o incorporación o identificación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto de trabajo.

En cuanto a la revisión de la evaluación de riesgos, el artículo 6 RSP establece que debe realizarse (I) cuando se establezca por disposición legal, (II) cuando se hayan detectado daños para la salud de los trabajadores, (III) cuando se haya detectado, a través de los controles periódicos, que la actividad preventiva puede ser inadecuada o insuficiente y (IV) según la periodicidad acordada con los representantes de los trabajadores.

El artículo 6.2 RSP establece que la evaluación de riesgos deberá revisarse igualmente «*con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo*».

Finalmente, es interesante mencionar la referencia contenida en el artículo 25 LPRL referente a la obligación empresarial de evaluar los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

(...)

2. Igualmente, **el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo** que puedan incidir en la función de **procreación de los trabajadores y trabajadoras**, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Procedimiento evaluación de riesgos

Reglamento Servicios de Prevención

Artículo 5. Procedimiento

1. **A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo** existentes en la empresa y sobre el **estado de salud de los trabajadores**, se procederá a la **determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos** a los mismos, **valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración**, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.
A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.
2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar **confianza** sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.
La evaluación incluirá la realización de las **mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios**, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.
En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.
3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se **podrán utilizar**, si existen, **los métodos o criterios** recogidos en:
 - a) **Normas UNE.**
 - b) **Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Sili-cosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo**, así como de instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
 - c) **Normas internacionales.**
 - d) En ausencia de los anteriores, **guías de otras entidades de reconocido prestigio** en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Consulta a la representación de los trabajadores

Es importante destacar que, en atención los artículos 33 LPRL y 3.2 RSP, y como se analiza en este estudio¹, la empresa tiene la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores, o en ausencia de representantes, a los propios trabajadores, acerca del procedimiento de evaluación de riesgos laborales a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales Artículo 33. Consulta de los trabajadores

1. **El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:**
 - a) La **planificación y la organización del trabajo en la empresa** y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La **organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos** profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.
 - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. **En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.**

¹. Véase el apartado 9.1. del presente estudio.



DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Reglamento Servicios de Prevención

Artículo 3. Definición

(...)

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.**

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

La obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales es, como puede observarse del análisis realizado en las páginas anteriores, un proceso dinámico, que se debe ir reformulando y actualizando a medida que evoluciona la situación de la empresa o se producen cambios en la estructura organizativa, funciones, prácticas o procesos.

En resumen, la empresa tiene la obligación de realizar:

- Una evaluación de riesgos inicial que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características del puesto de trabajo y de los trabajadores —especialmente teniendo en cuenta la posibilidad que el puesto de trabajo sea ocupado por un trabajador especialmente sensible.
- Una actualización de la evaluación de riesgos ante cualquier cambio en las condiciones de trabajo, equipos de trabajo, sustancias o productos empleados o, en todo caso, ante la producción de daños derivados del trabajo o cuando se haya detectado, a través de los controles periódicos, que la actividad preventiva puede ser inadecuada o insuficiente.
- Una evaluación periódica y posterior de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas antes riesgos identificados en la evaluación inicial.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

- Evaluaciones periódicas según la periodicidad acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En materia de evaluación de riesgos laborales la negociación colectiva puede jugar un papel importante en la concreción de los supuestos en que debe realizarse la evaluación, su periodicidad y el procedimiento de la evaluación.

En concreto, teniendo en cuenta lo anterior, el espacio óptimo para la negociación colectiva en materia de evaluación de riesgos laborales es el siguiente:

- Establecer el compromiso de integración de la prevención de riesgos laborales en todas las esferas de la política de la empresa, incluyendo la evaluación de riesgos laborales.
- Identificar riesgos existentes en el sector de actividad o en la empresa, que necesariamente deberán ser incluidos en la evaluación inicial de riesgos.
- Concretar las características de la evaluación inicial de riesgos. Y, en concreto, establecer las características de la evaluación inicial de riesgos respecto de las personas identificadas como trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o respecto de los teletrabajadores.
- Especificar la metodología o procedimiento concreto a emplear para la evaluación inicial de riesgos, así como para la actualización de la evaluación en casos de cambios en las condiciones de trabajo, daños para la salud de los trabajadores o indicios de deficiencias en la política preventiva adoptada.
- Acordar y concretar los supuestos en los que será necesaria una actualización de la evaluación de riesgos laborales ante modificaciones de condiciones de trabajo, equipos de trabajo, productos o sustancias, la introducción de nuevas tecnologías, etc. Y, específicamente, identificar daños concretos que requieran, por su gravedad o periodicidad en la empresa, necesariamente de una revisión de la evaluación de riesgos laborales.
- Pactar la periodicidad concreta para la revisión de la evaluación, en atención al artículo 6.2 RSP que establece que la evaluación de riesgos deberá revisarse igualmente «*con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta,*

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo».

C. Buenas prácticas negociales en materia de evaluación de riesgos laborales

El análisis de la negociación colectiva realizado en el marco del presente estudio ha permitido identificar las siguientes buenas prácticas negociales en sede de evaluación de riesgos laborales:

- **Compromiso de integración de la prevención de riesgos laborales en todas las esferas de la política de la empresa**

Una buena práctica negocial a destacar es la inclusión en el convenio colectivo de sector o de ámbito empresarial del compromiso de las partes de integrar la prevención de riesgos laborales en todas las esferas de la política de la empresa.

En este sentido, destaca el convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020 que específicamente llama a la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores y a los propios trabajadores *«al más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes».*

**Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel,
manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020**
Artículo 14.1. Prevención de riesgos laborales

1. Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de seguridad y salud laboral. Tales acciones habrán de contar con un **método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua** para analizar o en su defecto controlar los siniestros laborales (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).
A tal efecto, considerando que deben ser prioritarios los temas que afectan a la salud laboral y la seguridad en el trabajo, hacen una seria **llamada a las direcciones de empresa, comités de salud y**

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

seguridad, delegadas, delegados de prevención, comités de empresa, delegados, delegadas de personal, trabajadoras y trabajadores, para el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes (generales y de empresa o centro de trabajo) y la adopción de aquellas acciones organizativas, formativas e informativas que se juzguen necesarias para una disminución real de los siniestros.

Debe buscarse en todas las empresas del sector, la más absoluta colaboración de las partes, de modo que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo y los siniestros que se producen en el mismo.

Asimismo, **se entiende prioritaria la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista** que permitan acomodarse al personal a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo.

También coinciden las partes firmantes en que es preciso **potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica** por parte de los servicios médicos de empresa.

Entrada en vigor la «Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995,3053)» con fecha 10 de febrero de 1.996, que incorpora a la legislación española en materia de prevención, seguridad y salud laboral, las más avanzadas normas de Derecho Comunitario en la materia contenidas en las Directivas de la CEE 89/391 (LCEur 1989,854), 94/383 y 91/383 (LCEur 1991,923), las partes firmantes del presente Convenio colectivo estiman que la mejor protección de trabajadores y trabajadoras del sector en el tema de seguridad y salud laboral se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias y de desarrollo de la misma, que constituyen la legislación vigente y que es de obligatoria aplicación y observancia para empresas y personal del sector.

- **Identificar riesgos existentes en el sector de actividad o en la empresa, que necesariamente deberán ser incluidos en la evaluación inicial de riesgos.**

La identificación de riesgos propios del sector o actividad económica o de la empresa y que, por tanto, necesariamente deberán ser incluidos en la evaluación inicial de riesgos, así como determinadas medidas preventivas, es también una práctica comercial a destacar.

Este es el caso del XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, que identifica como riesgos laborales las sustancias catalogadas como disruptores endocrinos, el tiempo de exposición y el trabajo solitario.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales Artículo 123. Criterios para la política de seguridad y salud en la empresa

1. Disruptores endocrinos.

Dentro de la política de seguridad y salud de la empresa, se incluirá el **objetivo de sustituir las sustancias que estén catalogadas científicamente como disruptores endocrinos, cuando sea técnicamente posible y económicamente viable.**

2. Reducción de los tiempos de exposición.

De acuerdo con lo que prevé el artículo 16 de la Ley 31/1995 (RCL 1995,3053), de Prevención de Riesgos Laborales, **se contemplará la reducción de los tiempos de exposición como medida preventiva**, en aquellas situaciones de especial riesgo en que sea técnicamente posible.

3. Acompañamiento en el centro de trabajo.

Ningún trabajador vendrá obligado a permanecer solo en el centro de trabajo, garantizándose el contacto visual o por cualquier otro medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos.

Es también interesante el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, que identifica concretamente riesgos relacionados con agentes químicos y medidas concretas para la evaluación de los riesgos laborales asociados a dichos factores de riesgo.

IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios Artículo 52. Vigilancia de la salud

Prevención ante riesgos relacionados con agentes químicos.

En primer lugar se tendrán que tener en cuenta los **valores límites ambientales**. Para realizar la medición de estos valores **todas las instalaciones dispondrán de un medidor de temperatura y humedad relativa debidamente homologado con la ISO 9001**. Así mismo, **este equipo deberá ser calibrado, al menos, una vez al año.**

La evaluación de los riesgos derivados de la exposición por inhalación a un agente químico peligroso deberá incluir la medición de las tracciones del agente en el aire, en la zona de respiración del trabajador, y su posterior comparación con el valor límite ambiental que corresponda.

A la vista de los resultados de la evaluación, el empresario deberá adoptar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a los trabajadores frente a estos riesgos a través de un Plan de Prevención.

De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995,3053), el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo.

Todos los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos deben estar señalizados. La información de la etiqueta tendrá que contemplar el nombre o fórmula de la sustancia o preparado peligroso y detalles sobre el riesgo.

Cuando la depuración del agua en piscinas se haga por procedimientos que impliquen la utilización del cloro o sus derivados, **la cantidad de cloro libre que el agua contenga no excederá nunca de 0,20 a 0,60 miligramos por litro.**

- Concretar las características de la evaluación inicial de riesgos, especialmente respecto determinados trabajadores

La concreción de las características de la evaluación inicial de riesgos, especialmente respecto de determinados trabajadores es también una buena práctica comercial que merece mención. Identificar las características de la evaluación inicial de riesgos respecto de trabajadores concretos, como pueden ser trabajadores especialmente sensibles, teletrabajador o la identificación de otros colectivos que por sus características requieren una evaluación de riesgos específica es una buena práctica comercial.

En este punto, es interesante destacar el XIX Convenio colectivo general de la industria química que exige la adopción de una perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, por cuanto la exposición a riesgos en el sector de la industria química puede ser diferente para hombres y mujeres en atención a sus diferencias biológicas.

XIX Convenio colectivo general de la industria química

Artículo 70. Principios generales

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- **La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa**, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- **Tener en cuenta, con carácter general, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas.** Por ello, deberá garantizarse que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva, así como que las personas que participan en la actividad preventiva de la empresa disponen de información y formación suficiente en esta materia.
 - Tener en cuenta la evolución técnica.
 - Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

- **Concreción de la metodología o procedimiento para la evaluación inicial y periódica de riesgos laborales**

Es interesante destacar también aquella práctica comercial que determina el procedimiento para la evaluación inicial de riesgos. En este punto, es interesante citar el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, que regula la obligación de la empresa de elaborar un «*mapa de riesgos*» respecto de los distintos puestos de trabajo de la empresa, a fin de adoptar las medidas correctoras necesarias.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines

Artículo 67

4. Planificación de la prevención

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras cláusulas del presente Convenio, ambas partes acuerdan que en las empresas de su ámbito se abordará la planificación de la prevención, procediendo del modo siguiente.

4.1 Se elaborará un plan general de prevención con los siguientes contenidos:

- Organización de la prevención: recursos dedicados, ubicación en la organización de la empresa y principios generales que informan la prevención en ella.
- Normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y a la evaluación de los riesgos.
- Sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave.

Dicho **plan se elaborará y consensuará en el seno del comité de seguridad y salud para su aprobación definitiva, a partir de la evaluación que permitirá conocer la situación de los distintos puestos del centro de trabajo, respecto del nivel de riesgo en ellos existentes y que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias** para su reducción y eliminación. **La evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzcan modificaciones que puedan alterar la exposición a factores de riesgo que puedan existir y siempre que ocurra un accidente.**

4.2 Por parte de la empresa **se elaborará un mapa de riesgos, a partir de su evaluación, que permita conocer la situación de los distintos puestos de trabajo del centro de trabajo** respecto al nivel de riesgos en ellos existente, que pueda servir de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción. **La evaluación de los riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzcan modificaciones que puedan alterar los niveles de los distintos factores de riesgo** que puedan existir, y consecuentemente se revisará el mapa de riesgos.

4.3 Se elaborará un plan de prevención anual que contenga las medidas correctoras a abordar durante el año a la vista de las necesidades detectadas con el mapa de riesgos. El plan será sometido a la consulta de las personas trabajadoras en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Más concretamente, es interesante el XIX Convenio colectivo general de la industria química que identifica valores de referencia para la evaluación y control de riesgos:

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

XIX Convenio colectivo general de la industria química

Artículo 70. Principios generales

- 1.1 **Se considerarán como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos** inherentes a la exposición laboral a agentes químicos según lo regulado en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, **los valores límite de exposición ambientales y biológicos elaborados por el I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo, en el documento «Límites de Exposición Profesional para agentes químicos en España» que anualmente actualiza y publica este último organismo.**
- 1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el **registro periódico de los datos de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca.** Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de los representantes de los trabajadores.
- 1.3 **Todo trabajo en el que,** después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, **el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición** de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.
- (...)

- Concreción de supuestos que requieren actualización de evaluación de riesgos laborales

Es interesante citar la cláusula convencional que concreta los supuestos en que es necesaria la actualización de la evaluación de riesgos laborales ante modificaciones de las condiciones de trabajo, equipos de trabajo, productos o sustancias, la introducción de nuevas tecnologías, etc.

En este sentido, el Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de aparcamientos y garajes concreta que será necesaria una actualización de la evaluación de riesgos en supuestos de ampliación o modificación de las instalaciones y en supuestos de cambios en la maquinaria o tecnología utilizada. Una cláusula en este mismo sentido se incluye también en el Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

II Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de aparcamientos y garajes (2016-2020) Artículo 80. Criterios generales

(...)

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una **evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral** que pudiere contener, así como su **puesta en conocimiento, bien a los/as representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.**

(...)

Una práctica negociada especialmente interesante es aquella que identifica daños concretos que, por su gravedad o periodicidad en la empresa, generan la obligación empresarial de revisar la evaluación de riesgos laborales. Este es el caso del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, citado anteriormente, que prevé la obligación de revisar la evaluación de riesgos laborales cuando se produzcan modificaciones que puedan alterar los niveles de riesgo y *«siempre que ocurra un accidente»*.

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines Artículo 67

(...)

La evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo se revisará cada vez que se introduzca **modificaciones que puedan alterar la exposición a factores de riesgo** que puedan existir y **siempre que ocurra un accidente.**

(...)

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

La revisión de la negociación colectiva actual en materia de evaluación de riesgos laborales ha identificado la existencia de buenas prácticas negociales. En concreto, en el apartado anterior se han identificado buenas prácticas en materia de integración de la actividad preventiva en todas las

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

esferas de la política de la empresa, la identificación de riesgos existentes en el sector de actividad o en la empresa, la concreción de las características de la evaluación inicial de riesgos, la especificación de la metodología y procedimiento a emplear para la evaluación de riesgos y la concreción de supuestos que requieren una actualización de la evaluación de riesgos.

Sin embargo, es importante precisar la necesidad de continuar avanzando en la introducción de buenas prácticas negociales en esta materia. Así, en muchas y reiteradas ocasiones, las cláusulas convencionales en materia de evaluación de riesgos laborales son genéricas o meras reproducciones de la norma legal que, sin perjuicio de indicar el compromiso de los agentes sociales en materia preventiva, son una oportunidad perdida para concretar las obligaciones empresariales en materia de evaluación de riesgos.

Asimismo, no existen en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico aprobados entre 2018 y 2019 analizados en el presente estudio que concreten, por ejemplo, las características, metodología o procedimiento de la evaluación de riesgos respecto de identificadas como trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o respecto de los teletrabajadores.

Adicionalmente, son muy pocos los ejemplos de convenios colectivos en los que se concretan las causas de revisión y actualización de la evaluación de riesgos ante cambios en las condiciones de trabajo, equipos de trabajo, productos o sustancias, la introducción de nuevas tecnologías, etc. Si bien existen algunos, son cláusulas genéricas que se refieren a modificaciones operadas en las instalaciones, maquinaria o tecnología.

Existen todavía menos ejemplos de convenios colectivos que identifican daños concretos que requieran, por su gravedad o periodicidad en la empresa, necesariamente de una revisión de la evaluación de riesgos laborales. A pesar de la producción de un daño para la salud de los trabajadores y la indicación de una posible deficiencia en la política preventiva adoptada en la empresa, solamente uno de los convenios colectivos analizados fija que la producción de accidente de trabajo conlleva necesariamente la revisión de la evaluación de riesgos.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Finalmente, es interesante destacar que, a pesar de la previsión expresa del artículo 6.2 RSP de revisar la evaluación de riesgos «*con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo*», no existen ejemplos en este sentido. Salvo error, entre los convenios colectivos analizados no se ha encontrado uno que imponga un plazo concreto de revisión o actualización de la evaluación de riesgos laborales.

2.2. Formación de los trabajadores en seguridad y salud laboral

A. Marco jurídico

El derecho de los trabajadores a recibir una formación en materia de prevención de riesgos laborales se encuentra regulado como derecho de seguridad y salud laboral básico. En este sentido, el artículo 14 LPRL -precepto fundamental en materia de seguridad y salud laboral- incluye en el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo el derecho de, entre otros, formación en materia preventiva.

El derecho a la formación en materia de prevención de riesgos laborales se encuentra regulado en el artículo 19 LPRL. Este precepto establece que la empresa tiene la obligación, en cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, de garantizar que cada trabajador reciba una formación en materia preventiva. Similarmente, el artículo 19.4 ET establece que «*El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva*» y, paralelamente, establece la obligación de los trabajadores de «*seguir la formación y a realizar las prácticas*».

- Derecho de los trabajadores a recibir formación preventiva



DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Ley de Prevención de Riesgos Laborales Artículo 19. Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, **el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva**, tanto en el **momento de su contratación**, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como **cuando se produzcan cambios** en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
La formación deberá estar **centrada específicamente en el puesto de trabajo o función** de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá **impartirse**, siempre que sea posible, **dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma**. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

En atención al artículo 19 LPRL, se derivan cuatro características esenciales de la obligación empresarial de formar los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

La formación, en primer lugar, debe hacer referencia a la prevención de riesgos laborales. Es decir, formación dirigida a garantizar un mejor conocimiento por parte de los trabajadores de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, la forma de prevenirlos y evitarlos, así como formación en las medidas de prevención adoptadas por la empresa.

En este punto, es importante destacar que la formación en riesgos laborales no se refiere solamente a riesgos físicos, sino que, evidentemente, también incluye riesgos psicosociales. Así, el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD, en adelante) establece de forma específica a la formación en materia de uso de herramientas tecnológicas. En concreto, establece que la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidas aquellas personas que ocupen puestos directivos, definiendo la modalidad de ejercicio del derecho a la desconexión digital y «*las acciones de formación y de sensibilización*

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática».

En segundo lugar, el apartado primero del artículo 19 LPRL establece que «*La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador*». Por tanto, se exige que se trate de una formación especializada en el sentido de atender a los riesgos existentes en el concreto puesto de trabajo ocupado por el trabajador y a las concretas funciones desarrolladas, sin que pueda ser una formación genérica y común para todo el conjunto de trabajadores de la empresa, independientemente de su categoría, posición y funciones.

En tercer lugar, de acuerdo con el artículo 19 LPRL, debe ser una formación preventiva tanto teórica como práctica. Es decir, resulta insuficiente una formación meramente teórica o abstracta de la prevención de riesgos laborales, sino que debe contener un contenido práctico y aplicado.

Y, en cuarto lugar, debe ofrecerse tanto en el momento de la contratación del trabajador, como cuando se produzcan cambios en la prestación de servicios. Es decir, la empresa tiene la obligación de ofrecer formación en materia de prevención de riesgos laborales en dos momentos distintos. Una primera formación preventiva al inicio de la relación laboral, independientemente de la modalidad de contratación utilizada y de la duración de la relación laboral. Y una segunda formación cuando se produzcan cambios en la prestación de servicios, ya sea en las funciones que desempeñe el trabajador, en los equipos de trabajo o por la introducción de nuevas tecnologías. Asimismo, la formación debe adaptarse a la evolución de los riesgos, a la aparición de los riesgos psicosociales y repetirse periódicamente siempre que sea necesario (artículo 19 LPRL).

- **Formación en tiempo de trabajo y a cargo de la empresa**

El apartado tercero del artículo 19 LPRL establece que, siempre que sea posible, la formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo. En el caso que deba impartirse en horas fuera de la jornada de trabajo, las horas dedicadas a la formación se tendrán en cuenta como tiempo de trabajo efectivo.



DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

La formación puede impartirse por la empresa mediante medios propios o concertarse con un servicio de prevención ajeno. En cualquier caso, el coste de la formación en ningún caso puede recaer sobre los trabajadores.

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

En materia de formación de riesgos laborales, la negociación colectiva puede jugar un papel destacado en la concreción del plan de formación que deben recibir los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

En concreto, el espacio óptimo para la negociación colectiva en materia de formación en riesgos laborales es el siguiente:

- Concretar el plan de formación inicial que deben recibir los trabajadores, especificando en atención a las concretas categorías, posiciones y funciones desarrolladas dentro de la empresa, identificando, en concreto, trabajadores con responsabilidad o intervención en materia de prevención de riesgos laborales. Además, el plan de formación inicial debe identificar la vertiente teórica y práctica de la formación, desde un punto de vista cuantitativo (número de horas de formación) y cualitativo (actividades de formación concretas).
- Concretar las acciones de formación en relación con riesgos concretos y/o determinados grupos de trabajadores. Específicamente, las acciones de formación respecto el uso de dispositivos digitales para evitar el riesgo de fatiga informática, en atención al artículo 88 LOPD, respecto de riesgos psicosociales o respecto teletrabajadores.
- Concretar la periodicidad con la que se ofrecerá la formación y/o cuándo debe actualizarse la formación recibida por parte de los trabajadores, identificando, en concreto, los cambios en las funciones, equipos de trabajo, nuevas tecnologías u otras contingencias que requieran actualizar dicha formación.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

- Estipular el carácter obligatorio para los trabajadores de la formación en prevención de riesgos laborales.
- Regular sistemas o mecanismos de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales recibida.

C. Buenas prácticas negociales en materia de formación en seguridad y salud laboral

El análisis de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, autonómico y empresarial realizado en el marco del presente estudio ha permitido identificar las siguientes buenas prácticas negociales en materia de formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales:

- **Concreción del plan de formación en prevención de riesgos laborales que reciben los trabajadores**

Es identificada como una buena práctica comercial aquella que concreta el plan de formación inicial y/o continuado que deben recibir todos los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. En concreto, siempre que dicho plan de formación inicial (I) se concrete en relación con las distintas categorías, posiciones y funciones existentes en la empresa, (II) prevea una vertiente teórica y práctica, (III) concrete materias y/o actividades de formación concretas y (IV) número de horas de formación.

En este sentido, es interesante destacar el VI Convenio colectivo general de ferralla, que regula los ciclos de formación en prevención de riesgos laborales, concretando las materias incluidas en la formación y la duración de la formación en atención a las categorías o posiciones existentes en la empresa, especificando aquellas dirigidas al personal directivo, responsables de obra y técnicos de ejecución, mandos intermedios y delegados de prevención, así como por actividades.

VI Convenio colectivo general de ferralla

Artículo 82. Ciclos de formación del sector en prevención

1. Los **ciclos de formación** constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del sector que trabajan en obras de construcción:
 - a) **El primer ciclo comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del sector** y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo. **Se impartirá esta formación de forma presencial.**
 - b) **El segundo ciclo** deberá transmitir **conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional**. En consecuencia, se entiende que esta formación de segundo ciclo por puesto de trabajo o familia profesional comprende la inherente al primer ciclo o formación inicial.

Artículo 83. Coordinación y homogeneización de la formación

El organismo paritario debe **homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación** que se impartan en materia de seguridad y salud del sector.

Artículo 84. Primer ciclo de formación

1. El primer ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del sector es la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo principal es conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para **identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas.**
2. El contenido debe pasar a incorporarse al ciclo formativo de las **20 horas**, cuyo contenido debe **adaptarse al exigido por el VI Convenio general de construcción** para el posible acceso a obra de los trabajadores incluidos en el presente Convenio de Ferralla.

Artículo 85. Segundo ciclo de formación

El segundo ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del sector se configura por puesto de trabajo o por oficios.

Los contenidos formativos de este ciclo se realizarán en la **modalidad presencial, salvo la formación de mando intermedios que podrán impartirse en la modalidad mixta, presencial/teleformación, sin que en este caso, la modalidad presencial suponga menos del 25 % de la duración establecida.**

Los contenidos formativos para el **personal directivo** de empresa podrán impartirse exclusivamente en la modalidad de **teleformación**.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Artículo 86. Disposiciones generales acerca del segundo ciclo de formación

Se determinan a continuación los programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada puesto o función de aquellos cursos que, como consecuencia de lo previsto en el artículo 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre (RCL 2006, 1894) , reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, que podrán ser impartidos por las empresas bien directamente o a través de centros de formación previamente homologados.

Artículo 87. Contenido formativo para **personal directivo** de empresa

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de una obra, ya que **sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa**. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

2. El contenido formativo para directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de **10 horas**, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Integración de la prevención en la gestión de la empresa:

La seguridad del producto.

El manual (política, procedimientos, planes, etc.).

Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total.

Las auditorías internas.

B) Obligaciones y responsabilidades:

Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C) Organización y planificación:

Plan de prevención de riesgos laborales.

Evaluación de riesgos.

Planificación de la prevención.

Sistemas de control sobre los riesgos existentes.

Modalidades preventivas.

D) Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención:

Los costes de los accidentes de trabajo.

Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E) Legislación y normativa básica en prevención:

Introducción al ámbito jurídico.

Legislación básica y de desarrollo.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Artículo 88. Contenido formativo para **responsables de obra y técnicos de ejecución**

1. Respecto de los responsables de obra, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión que influyan negativamente en los procesos sucesivos.
2. El contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución, cuyo módulo tendrá una duración mínima de **20 horas**, se esquematiza de la siguiente forma:
 - A) Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras:
 - Análisis de los riesgos y de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.
 - B) Técnicas preventivas:
 - Seguridad, higiene, ergonomía, medicina, psicología y formación.
 - C) Estudios y planes de seguridad y salud:
 - Contenidos exigibles.
 - Documentos de obra: libro de incidencias, certificados exigibles, otros documentos.
 - D) Calendarios y fases de actuaciones preventivas:
 - Detección del riesgo.
 - Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.
 - Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes, barandillas, medios auxiliares, etc.).
 - Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, trabajador designado).
 - E) Órganos y figuras participativas:
 - Inspecciones de seguridad.
 - Coordinador en materia de seguridad y salud.
 - Trabajador designado.
 - Delegado de prevención.
 - Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.
 - Administraciones autonómicas.
 - Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.
 - F) Derechos y obligaciones de los trabajadores:
 - Comité de seguridad y salud.
 - La importancia de la formación e información de los trabajadores.
 - Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
 - G) Legislación y normativa básica de prevención:
 - Introducción al ámbito jurídico.
 - Legislación básica y de desarrollo.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Artículo 89. Contenido formativo para **mandos intermedios**

1. La comunicación entre los técnicos de ejecución y los trabajadores pasa, por regla general, por los mandos intermedios. Es por tanto muy importante que estos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada unidad de obra a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.
2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de **20 horas**, se esquematiza de la siguiente forma:
 - A) Integración de la prevención en la producción.
Los riesgos en las diferentes fases de la obra.
Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.
 - B) Obligaciones y Responsabilidades.
Funciones, obligaciones y responsabilidades.
 - C) Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo:
Comunicación de las órdenes de trabajo.
Detección y evaluación básica de riesgos.
 - D) Tipología de riesgos. Técnicas preventivas:
Riesgos en la construcción.
Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.
 - E) Plan de seguridad y salud:
Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud.
Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.).
 - F) Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica:
Riesgos específicos (demoliciones, excavaciones, estructura, albañilería, etc.).
 - G) Coordinación de las subcontratas:
Interferencias entre actividades.
Planificación.
 - H) Primeros auxilios y medidas de emergencia:
Conocimientos básicos, objetivos y funciones.
 - I) Órganos y figuras participativas:
Inspecciones de seguridad.
Coordinador en materia de seguridad y salud.
Trabajador designado.
Delegado de prevención.
Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Administraciones autonómicas.
Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Artículo 90. Contenido formativo para **delegados de prevención**

1. El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2 , ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053) , de Prevención de Riesgos Laborales.
2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de **70 horas**, se esquematiza de la siguiente forma:
 - A) Trabajo y salud:
 - Relación entre trabajo y salud.
 - Conceptos básicos.
 - Trabajo y medioambiente.
 - Conceptos básicos de medioambiente.
 - B) Fundamentos de la acción preventiva:
 - Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.
 - Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Consulta y participación de los trabajadores.
 - Los delegados de prevención.
 - Factores de riesgo.
 - Técnicas preventivas.
 - C) Organización y gestión de la prevención en la empresa:
 - La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
 - Gestión y organización de la prevención.
 - Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.
 - Responsabilidades y sanciones.
 - Capacidad de intervención de los delegados de prevención.
 - D) Formación específica en función del área de actividad:
 - Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.
 - Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.

Artículo 91. Contenido formativo para **ferrallado**

El contenido formativo para ferrallado, cuyo módulo tendrá una duración de **20 horas**, se esquematiza de la siguiente forma:

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

- A) Definición de los trabajos:
 - Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.
 - Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etc.
- B) Técnicas preventivas específicas:
 - Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.
 - Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
 - Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).
- C) Medios auxiliares, equipos y herramientas:
 - Equipos de corte y doblado.
 - Herramientas, pequeño material, etc.
- D) Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno:
 - Riesgos y medidas preventivas necesarias.
 - Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
 - Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.
- E) Interferencias entre actividades:
 - Actividades simultáneas o sucesivas.
- F) Derechos y obligaciones:
 - Marco normativo general y específico.
 - Organización de la prevención.
 - Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.
 - Participación, información, consulta y propuestas.

Artículo 92. Contenido formativo para el **nivel básico de prevención en la construcción**

El contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

- A) Conceptos básicos sobre seguridad y salud:
 - El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
 - Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.
- B) Riesgos generales y su prevención:

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

- Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.
- La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.
- Planes de emergencia y evacuación.
- El control de la salud de los trabajadores.
- C) Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción:
 - Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabajo, escaleras, etc.).
 - Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etc.
- D) Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos:
 - Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
 - Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.
 - Documentación: recogida, elaboración y archivo.
 - Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc).
 - Primeros auxilios.
 - Procedimientos generales.
 - Plan de actuación.

En sentido similar, existen otros convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico que concretan el ciclo de formación en prevención de riesgos laborales, identificando materias y número horas. Este es el caso del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, el VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados o el Convenio colectivo autonómico del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valenciana para los años 2019-2022.

- **Concretar acciones de formación en relación con riesgos concretos**

La concreción de acciones de formación específicas en relación con determinados riesgos es también una buena práctica comercial que se ha identificado en el marco de este estudio. Es decir, la

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

concreción de un plan de formación específico en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo.

En este punto, destaca el VI Convenio colectivo general de ferralla citado anteriormente, que detalla un ciclo de formación específico para las actividades de ferrallado o construcción.

Es también interesante destacar el IV Convenio colectivo estatal del ciclo del agua (2018-2020), que específicamente prevé la obligación empresarial de llegar a acabo acciones formativas en materia de prevención de riesgos derivadas del uso de nuevas tecnologías.

IV Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2020)

Artículo 63. Seguridad y salud laboral

(...)

Asimismo, **se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones** organizativas, **formativas** e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los **cambios organizativos que las nuevas tecnologías** puedan traer consigo preservando su **salud física, mental y social**, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

(...)

- Concreción de la periodicidad de la formación en prevención de riesgos laborales

La concreción de la periodicidad con la que debe ofrecerse la formación en materia de riesgos laborales es también una buena práctica comercial identificada en el presente estudio. En este sentido, existen ejemplos de convenios colectivos que imponen una temporalización anual de la formación de los trabajadores en materia preventiva.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines

Artículo 67. Seguridad y salud laboral

(...)

5.1 De las personas trabajadoras:

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, la persona trabajadora recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, actualizándose la misma una vez al año si fuera necesario.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación exigida ha de ser la misma se trate de personas trabajadoras fijas, temporales o los puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal o integrados en contratas, aun cuando en estos dos últimos supuestos, la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación recaerá en las empresas de trabajo temporal y contratistas, respectivamente.

Solo las personas trabajadoras que hayan recibido información y formación suficiente y hayan demostrado de forma objetiva la capacitación adecuada, podrán ser asignados a puestos de trabajo de especial riesgo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras

(...)

V Convenio colectivo general de la industria salinera.

Artículo 79. Formación en materia de prevención

Las empresas, a través de técnicos preventivos, impartirán, anualmente, a todos sus trabajadores, un curso de formación en materia de prevención de riesgos laborales, de cuatro horas de duración, dentro de la jornada laboral y con abono de los salarios correspondientes.

Dicho curso versará básicamente sobre los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas aplicables.

- Estipular el carácter obligatorio de la formación en prevención de riesgos laborales

Una buena práctica negocial también la constituye la identificación en la negociación colectiva del carácter obligatorio para los trabajadores de las acciones en materia de formación en prevención de riesgos laborales.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida Artículo 60. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053) de prevención de riesgos laborales.

- Regular sistemas de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales

Finalmente, es también identificada como una buena práctica comercial la regulación de sistemas o mecanismos de acreditación de la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales.

En este punto, destaca nuevamente el VI Convenio colectivo general de ferralla, que regula la Tarjeta Profesional de la Construcción para la industria de la ferralla, que es el documento que permite acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en las actividades del sector propias del trabajo en el sector de la construcción. Con el fin de asegurar la existencia de un único sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales recibida por los trabajadores que realizan su actividad en las obras de construcción, se establece un acuerdo con la Fundación Laboral de la Construcción y la comisión de salud y seguridad del este Convenio con el fin de estipular los términos de colaboración y coordinación entre ambos sectores de actividad.

DEBERES PREVENTIVOS BÁSICOS

VI Convenio colectivo general de ferralla

Artículo 93. Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de Ferralla. Acreditación de la formación

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para la Industria de la Ferralla es el **documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción, con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos** laborales en aquellas actividades del sector propias del trabajo en el sector de la construcción.

Igualmente podrá servir para acreditar la categoría o grupo profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas con las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se plasma sobre un **soporte físico** según el modelo definido mediante el acuerdo correspondiente entre la Comisión de Seguridad y salud del Sector de la Ferralla y la Fundación Laboral de la Construcción y, en su caso, **se vinculará a un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.**

3. Con objeto de coordinar los procedimientos correspondientes, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo del Sector de la Ferralla y la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 94. Funciones de la Tarjeta Profesional de la Construcción en el Sector de la Ferralla

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector de la Ferralla tiene las siguientes **funciones**:

a) **Acreditar la formación específica necesaria en materia de prevención de riesgos que le habilita para trabajar en una obra de construcción, de acuerdo con lo previsto en la Ley 32/2006 (RCL 2006, 1894) reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.**

Además podrá servir para:

b) Acreditar la categoría o grupo profesional que se ostenta y se ha ostentado en las diversas empresas y sobre la experiencia profesional.

c) **Acreditar la formación profesional recibida.**

d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios que pueda implantar la Comisión de Salud y Seguridad o el Organismo Paritario.

Artículo 95. Beneficiarios de la Tarjeta Profesional

Puede obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de la Ferralla quien reciba la formación en materia de seguridad y salud establecida en este Reglamento.

(...)

Artículo 99. Caducidad y renovación de la Tarjeta

La Tarjeta tiene una vigencia de 5 años. Transcurrido dicho plazo, su titular habrá de proceder a su renovación.

La solicitud de renovación se registrará por el mismo procedimiento que la solicitud inicial.

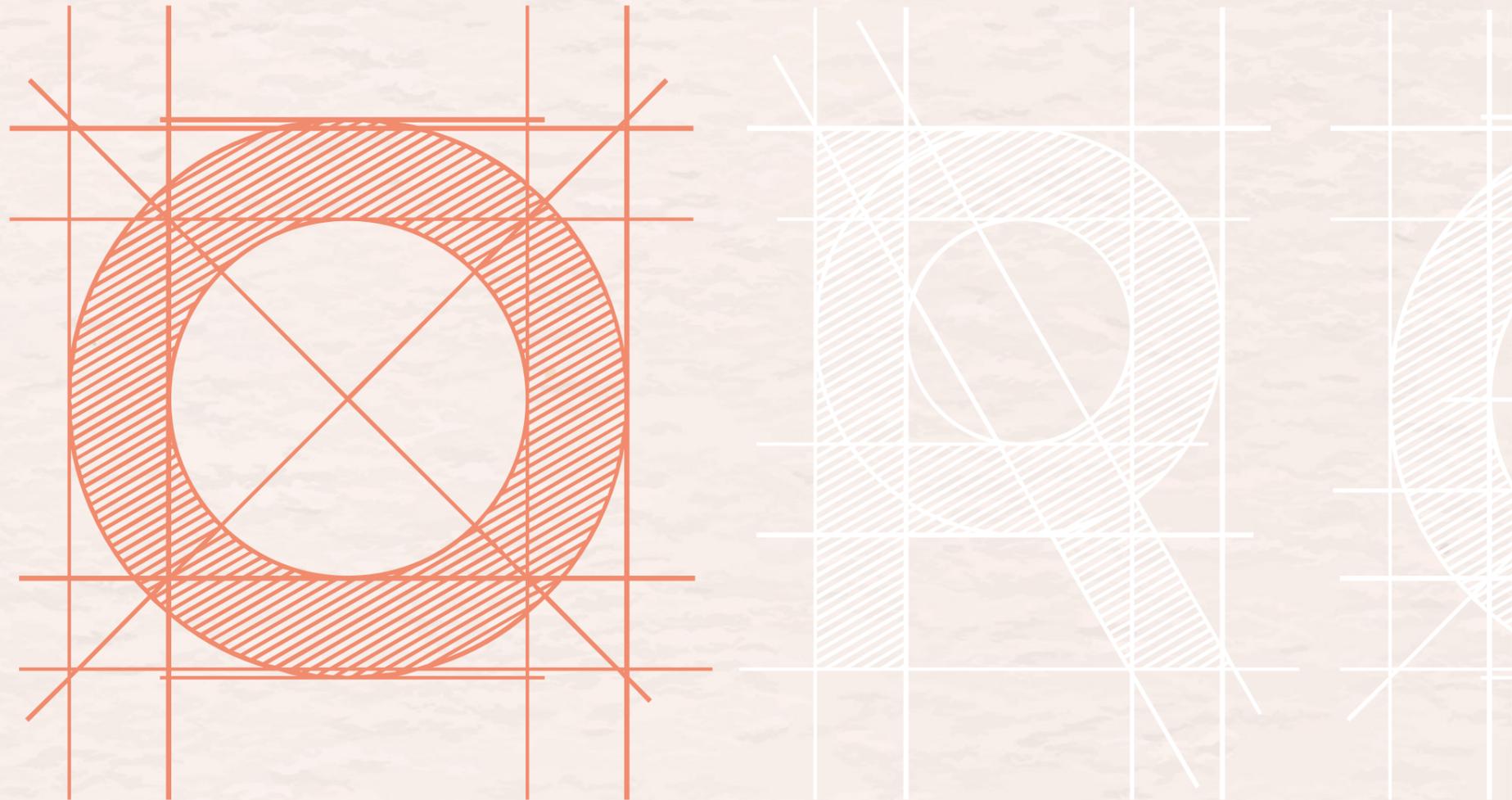
D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

La revisión de la negociación colectiva actual en materia de formación en riesgos laborales ha identificado la existencia de buenas prácticas negociales respecto la concreción de las acciones formativas, concretando contenido y duración de la formación, posiciones y cargos en la empresa y riesgos específicos. También en relación con la concreción del carácter obligatorio de la formación y la periodicidad en la que debe impartirse.

Sin embargo, la negociación colectiva puede avanzar en buenas prácticas. Así, son pocos los convenios que concretan acciones de formación en relación con riesgos psicosociales o riesgos derivados del uso continuado y prolongado de nuevas tecnologías. En este punto, es importante recordar el artículo 88 LOPD, que impone la obligación de, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, adoptar acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En cuanto a la actualización de la formación, como se ha apuntado anteriormente, existen ejemplos de convenios colectivos que imponen una temporalización anual de la formación de los trabajadores en materia preventiva. Sin embargo, salvo error, no se han identificado convenios que concreten los supuestos en los que deberá actualizarse dicha formación. Por ejemplo, no se han identificado convenios que determinen supuestos, introducción de nueva maquinaria o tecnología u otras contingencias que generen la obligación empresarial de actualizar la formación en materia de prevención de riesgos laborales recibida inicialmente por los trabajadores.

LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA



LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

A. Marco jurídico

El artículo 30 de la LPRL y los artículos 11 y ss del RSP son los que configuran en nuestro ordenamiento jurídico las modalidades de organización de la prevención en la empresa, previendo tres sistemas internos (empresario, servicio de prevención propio/propio mancomunado y trabajadores designados) y uno externo (servicio de prevención ajeno).

Interna	Empresa	<p>Facultativo</p> <ol style="list-style-type: none"> El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias: <ol style="list-style-type: none"> Que se trate de una empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.
	Servicio de prevención propio	<p>Obligatorio</p> <ol style="list-style-type: none"> Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición. <p>Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.</p>

LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

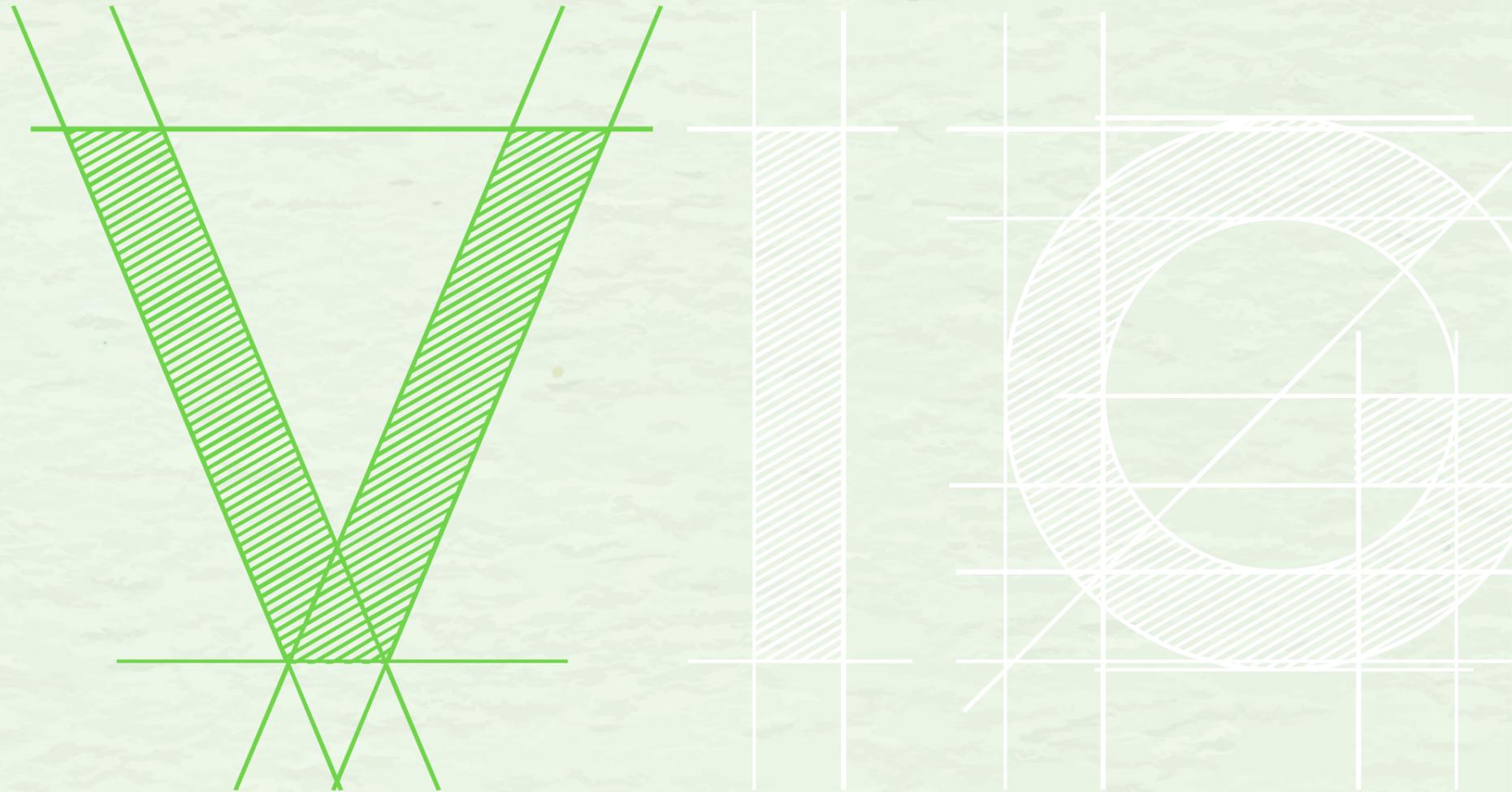
	Trab. designados	<p>1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.</p> <p>Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.</p> <p>2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11. b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio. c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.
Externa	Servicio de prevención ajeno	<p>Obligatorio</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio. b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio. c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva y valoración

En materia de organización de la prevención en la empresa, consideramos que la negociación colectiva debería colaborar a clarificar en su sector productivo de aplicación cuáles son los medios humanos y materiales que se requieren en función de la modalidad organizativa escogida por la empresa.

No obstante lo anterior, lo cierto es que no hemos podido seleccionar ni una sola buena práctica comercial sobre la materia, por lo que huelga decir que queda mucho camino por hacer, también, en este tema.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD



VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

4.1. Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud

A. Marco jurídico

La vigilancia de la salud se configura como una medida esencial en la política preventiva de la empresa, adquiriendo consiguientemente la categoría de verdadero deber para el empresario. En concreto, el artículo 22 de la LPRL dispone de manera clara que «[e]l empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo». Se trata, por tanto, de un derecho de los trabajadores que se traduce en un correlativo deber empresarial de llevar a cabo una vigilancia de la salud de los trabajadores para verificar que no están sufriendo un menoscabo como consecuencia de la realización de las funciones inherentes a su puesto de trabajo o que su estado de salud no afecta a su propia salud o a la de otras personas vinculadas con la empresa.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales Artículo 22. Vigilancia de la salud

1. **El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud** en función de los riesgos inherentes al trabajo.
Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se **exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores,** los supuestos en los que **la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro** para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una **disposición legal** en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
En todo caso se deberá optar por la **realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.**
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el **derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona** del trabajador **y la confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. **Los resultados de la vigilancia** a que se refiere el apartado anterior **serán comunicados a los trabajadores afectados.**

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

4. **Los datos** relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores **no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.**

El acceso a **la información médica de carácter personal se limitará al personal médico** y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, **sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.**

No obstante lo anterior, **el empresario** y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención **serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador** para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la **naturaleza de los riesgos** inherentes al trabajo lo haga necesario, **el derecho de los trabajadores** a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado **más allá de la finalización de la relación laboral**, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por **personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.**

- Objeto y finalidad de la vigilancia de la salud

El objeto de la vigilancia de la salud de los trabajadores consiste en, según la NTP 471, *«la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.»* La vigilancia se realiza mediante *«la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos)».*

Según la citada NTP 471, son tres los objetivos de la vigilancia de la salud:

- Detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos.
- Adaptación de la tarea al individuo.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Adicionalmente, desde una perspectiva colectiva, la vigilancia de la salud permite a la empresa mejorar la prevención de riesgos laborales mediante:

- Establecer prioridades de actuación en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de los datos obtenidos de la vigilancia de la salud.
- Evaluar la eficacia del plan de prevención mediante la observación de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores.

• **Obligación empresarial de vigilancia de la salud de los trabajadores**

El artículo 22 LPRL, a la luz de lo dispuesto en la normativa comunitaria, establece un claro deber empresarial de vigilar el estado de salud de los trabajadores en atención a «*los riesgos inherentes al trabajo*».

De este precepto se derivan, a nuestro juicio, tres requisitos que caracterizan la obligación empresarial de vigilancia de la salud de los trabajadores.

En primer lugar, la obligación empresarial de vigilancia de la salud de los trabajadores, por tanto, se refiere exclusivamente a los riesgos derivados del trabajo; es decir, la empresa únicamente tiene la obligación de vigilar el estado de salud de los trabajadores para verificar que no se produce un menoscabo o deterioro de su salud como consecuencia de riesgos inherentes en el puesto de trabajo. En otras palabras, el artículo 22 LPRL no impone a la empresa la obligación de vigilar o realizar controles médicos respecto de riesgos generales no relacionados con el trabajo.

En segundo lugar, se trata de una actuación que la empresa debe realizar de forma periódica. La utilización del término «vigilancia» implica *per se* la obligación de realizarse de forma periódica, continuada y recurrente, como única manera de controlar que el trabajo y las condiciones de trabajo no afectan negativamente a la salud de los trabajadores.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

En tercer lugar, la vigilancia de la salud debe realizarse respecto de todos los trabajadores de la empresa. Sin embargo, existen algunos trabajadores, como los trabajadores especialmente sensibles, los trabajadores nocturnos o los trabajadores a turnos, que requieren una vigilancia singular a efectos de garantizar que las condiciones laborales no afectan negativamente su salud.

- **Carácter voluntario u obligatorio para el trabajador**

El artículo 22 LPRL establece, como regla general, el carácter voluntario de la vigilancia de la salud por parte de los trabajadores. Es decir, establece que la vigilancia de la salud *«sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento»*.

Sin embargo, el propio precepto establece tres excepciones; es decir, tres supuestos en relación con los cuales, previo informe de los representantes de los trabajadores, sí será obligatorio para el trabajador someterse a la vigilancia periódica de su salud.

- En primer lugar, en relación con aquellos reconocimientos médicos que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- En segundo lugar, cuando sea necesario para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, los demás trabajadores o terceras personas relacionadas con la empresa.
- En tercer lugar, cuando así se establezca por disposición normativa, en atención a la protección de riesgos específicos y actividades especialmente peligrosas. Este es el caso, por ejemplo, de los trabajadores nocturnos cuando se observen alteraciones en su salud como consecuencia de la prestación de servicios en horario nocturno (artículo 37.3.b) ET), los trabajadores que ocupan puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional (artículo 243 LGSS) o los trabajadores expuestos a determinadas sustancias o agentes.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- **Instrumentos de vigilancia de la salud**

El artículo 22 LPRL se refiere de forma expresa al reconocimiento médico como forma de vigilancia de la salud. Sin embargo, es importante destacar que la vigilancia de la salud no se agota con la realización de reconocimientos médicos.

Efectivamente, existen otras formas de vigilancia de la salud, además de los reconocimientos médicos o exámenes de salud, como, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc. Es decir, debe apreciarse como medida de vigilancia de la salud cualquier medida que aporte información sobre la salud de los trabajadores, su evolución y el posible impacto del trabajo y pueda convertirse en un instrumento válido para la vigilancia de la salud de los trabajadores.

En todo caso, el artículo 22 LPRL específicamente establece que *«se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo»*. Por tanto, entre los distintos instrumentos de vigilancia de la salud disponibles y adecuados, la empresa debe seleccionar aquel menos intrusivo para el trabajador.

Es importante destacar que, si bien la obligación empresarial de vigilancia de la salud de los trabajadores se circunscribe a la existencia de relación laboral, el apartado quinto del artículo 22 LPRL establece que, en los supuestos en que sea necesario por la naturaleza de los riesgos, el derecho del trabajador a la vigilancia periódica de su salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- **Régimen sancionador por la negativa del trabajador a someterse a medidas de vigilancia de la salud**

La negativa del trabajador a someterse a medidas de vigilancia de la salud o reconocimientos médicos cuando estos sean obligatorios y se ajusten a las previsiones del artículo 22 LPRL, es sancionable por parte de la empresa como manifestación del poder de dirección, organización y control empresarial del artículo 20 ET. Efectivamente, en estos supuestos, la negativa del trabajador constituye un acto de desobediencia que, en función de su intensidad y en atención al principio de proporcionalidad, podría activar el poder disciplinario del empresario, según los artículos 29 LPRL, 54 y 58 ET.

No obstante lo anterior, es muy importante, como se ha analizado anteriormente, que a medida empresarial escogida para la vigilancia de la salud sea idónea, en el sentido de, según el artículo 22 LPRL, causar «*las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo*». Por tanto, la empresa, antes de accionar cualquier medida sancionadora frente al trabajador por una negativa a someterse a la vigilancia de salud, deberá asegurar la idoneidad de la medida, las razones que llevan al trabajador a negarse y, en su caso, reforzar las medidas de información para justificar inequívocamente la obligatoriedad de la medida.

En este punto, cobra especial importancia aquello acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva, los protocolos de actuación o los códigos de conducta existentes en la empresa.

- **Resultados de la vigilancia de la salud**

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Los resultados derivados de las medidas de vigilancia de la salud serán informados al trabajador y tendrán carácter confidencial para el personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores. Sin embargo, la empresa será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos y actuaciones de vigilancia de la salud en relación con *«la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva»*.

En consecuencia, la actuación de la empresa ante las conclusiones de la vigilancia de la salud y/o reconocimientos médicos dependerá de si el estado de salud del trabajador refleja una incompatibilidad total o parcial con respecto al puesto de trabajo.

- En el caso que la limitación sea parcial y, por tanto, pueda corregirse mediante la adopción de medidas específicas de prevención, la empresa deberá adoptar todas las medidas necesarias en atención al artículo 37.3.c) RSP. Entre las medidas posibles se encuentra, por ejemplo, el traslado del trabajador a otras dependencias, asignación a funciones compatibles con el estado de salud, reducción del tiempo de trabajo, etc. Por tanto, en este supuesto, la empresa no podrá instar una suspensión ni extinción del contrato de trabajo.
- En el caso que, por el contrario, se trate de una limitación inhabilitante, la empresa podrá proceder a la suspensión del contrato de trabajo, en caso de que se trate de una situación temporal, o la extinción del contrato por ineptitud conocida con posterioridad a la contratación del artículo 52.a) ET.

- **Garantías de la vigilancia de la salud**

Finalmente, es importante destacar que, según establece el artículo 22 LPRL, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados, guardando confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud y sin que pueda ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. En este sentido, la norma específicamente establece que la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores. Dicha información no podrá facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador, sin perjuicio que la empresa sea informada, como se ha analizado anteriormente, de las conclusiones de los reconocimientos médicos efectuados.

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

La negociación colectiva es un espacio óptimo para regular cuestiones referentes a las medidas concretas de vigilancia de la salud adoptadas por la empresa para garantizar el principio de idoneidad y proporcionalidad, así como identificar su carácter obligatorio o voluntario por parte de los trabajadores.

En concreto, el espacio óptimo de la negociación colectiva en vigilancia de la salud es:

- Concretar las medidas de vigilancia de la salud a adoptar, diferenciadas por categorías de trabajadores, funciones o puestos de trabajo, teniendo en cuenta *«aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo»* según establece el artículo 22 LPRL.
- Concretar las medidas de vigilancia de la salud respecto los trabajadores especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, trabajadores nocturno o trabajadores a turnos, teletrabajadores y trabajadores que realizan un uso intensivo de la tecnología u otros trabajadores que requieran una vigilancia específica de su salud.
- Identificar los riesgos inherentes a los distintos puestos de trabajo, a fin de concretar la dirección de las medidas de vigilancia de la salud.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Determinar los supuestos en los que resulta obligatorio la vigilancia de la salud de los trabajadores, en atención al artículo 22.1 LPRL. En concreto, determinar cuando la vigilancia de la salud es obligatoria por resultar *«imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores»* o *«para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa»*.
- Concretar el régimen disciplinario por negativas del trabajador al sometimiento a medidas de vigilancia de la salud obligatorias.
- Concretar las medidas posibles de adaptación del puesto de trabajo en caso de evidenciar la vigilancia de la salud limitaciones para el trabajador a prestar servicios.

C. Buenas prácticas negociales en materia de vigilancia de la salud

- Concreción medidas vigilancia de la salud

La concreción de las medidas de vigilancia de la salud a adoptar, diferenciadas por categorías de trabajadores, funciones o puestos de trabajo, teniendo en cuenta *«aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo»* según establece el artículo 22 LPRL es una buena práctica negocial identificada en el presente estudio.

Un ejemplo típico de medida de vigilancia de la salud es, como se ha analizado anteriormente, el reconocimiento médico específico en atención a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En este sentido, destaca el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria

Artículo 67. Reconocimientos médicos

- I. Los **reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose** a las **distintas funciones profesionales** existentes en cada centro de trabajo.
- II. Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

No obstante, como se ha apuntado anteriormente, la vigilancia de la salud no se agota con la realización de reconocimientos médicos. Por el contrario, debe llevarse a cabo mediante otras formas, como encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc., debiendo optar por aquellas que resulten proporcionales y menos intrusivas para el trabajador.

En este sentido, destaca el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, que especifica que la vigilancia individual de salud se realizará siguiendo los protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo referentes a dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional. Como puede observarse, además, se trata de factores de riesgo inherentes al sector, si bien declara el carácter voluntario de la vigilancia de la salud.

IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios

Artículo 52. Vigilancia de la salud

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los **riesgos inherentes al trabajo** y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando los **protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, con exámenes de salud específicos** dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

En este caso se tendrán en cuenta los **siguientes protocolos**:

Dermatitis laboral, posturas forzadas, movimientos repetidos de miembro superior y asma ocupacional. Todos ellos relacionados con los riesgos del sector, debiendo adoptarlos en función de los resultados de la evaluación de riesgos y las características y circunstancias del trabajador.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario **sólo se exceptuarán, siendo obligatorio para los trabajadores cuando existan indicios**

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de los trabajadores.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en los protocolos médicos oficiales.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el **derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona** del trabajador y la **confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud.

Asimismo, se ha identificado también como una buena práctica comercial la concreción de los supuestos o la periodicidad con la que debe realizarse la vigilancia de la salud. En este punto, destaca el Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad de Madrid, que impone la obligación de realizar exámenes de salud de los trabajadores al incorporarse al trabajo, después cambios en asignación de tareas, al reanudar el trabajo tras una baja laboral superior a 30 días, a intervalos periódicos según los riesgos inherentes al puesto de trabajo, a petición del personal y un examen de salud específico para los trabajadores especialmente sensibles.

Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad de Madrid Artículo 143. Revisiones médicas

(...)

2. **La vigilancia periódica del estado de salud** del personal en función de los riesgos inherentes al trabajo a que hace referencia la letra b) del apartado anterior **se realizará** mediante:

- a) Un **examen de salud inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.**
- b) Un **examen de salud de los empleados que reanuden el trabajo tras una situación de incapacidad temporal de más de treinta días, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar las acciones de protección apropiadas.**
- c) Un **examen de salud a intervalos periódicos, específico, por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija, o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos, o a petición del personal, cuando crea que las alteraciones de su salud son producidas por la actividad laboral.**

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

d) Un **examen de salud para trabajadores especialmente sensibles a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida.**

3. **Tanto los reconocimientos médicos anuales como los exámenes de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo tendrán carácter voluntario** y sólo se llevarán a cabo cuando el personal preste su consentimiento.

De este carácter voluntario únicamente se **exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro** para el mismo, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con el centro de trabajo, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el **derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona** y a la **confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud.

La vigilancia de la salud estará sometida a los **protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo** a los que esté expuesto el personal cumpliendo, en cualquier caso, la normativa en prevención de riesgos laborales.

A partir de estas actuaciones, y de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se deberán establecer conclusiones derivadas de los reconocimientos médicos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo, con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, o adaptación del trabajo a las circunstancias del trabajador.

(...)

- **Concreción de medidas de vigilancia de la salud trabajadores especialmente sensibles**

En materia de vigilancia de la salud, otra buena práctica comercial identificada en el presente estudio es la concreción de las medidas de vigilancia de la salud respecto los trabajadores especialmente sensibles, incluyendo aquí a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia natural, trabajadores nocturnos o trabajadores a turnos, teletrabajadores y trabajadores que realizan un uso intensivo de la tecnología u otros trabajadores que requieran una vigilancia específica de su salud.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

En este punto, es interesante citar el IV Convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2018-2020 que, si bien no concreta las medidas de vigilancia de la salud, sí identifica quienes requieren una vigilancia singular. Identificando a aquellos trabajadores que por sus características personales, condiciones de trabajo de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad a riesgos laborales.

IV Convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2018-2020 Artículo 67. Vigilancia de la Salud

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro o empresa. Estos reconocimientos tendrán la **periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos con un mínimo de uno al año.**

Aquellos **trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad** al mismo, serán **vigilados de modo particular.**

Tecnología y organización del trabajo. **El Comité de seguridad y salud deberá ser informado** de todas aquellas **decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.**

- Identificación riesgos inherentes a los puestos de trabajo

Otra buena práctica negocial identificada en materia de vigilancia de la salud es la concreción de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, a fin de, posteriormente, poder concretar la dirección de las medidas de vigilancia de la salud e integrar la vigilancia, como no puede ser de otra manera, a otras disciplinas preventivas.

Un buen ejemplo se encuentra en el Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías, que identifica factores de riesgo específicos en los puestos de trabajo ocupados por personas al servicio de administraciones de lotería y medidas de prevención específicas.

Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías
Artículo 49. Medidas de salud laboral

Teniendo en cuenta el estudio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales sobre la actividad preventiva en las micropymes del sector de Administraciones de Loterías de 29 de octubre de 2007, se desarrollan los siguientes aspectos:

Como cuestiones generales, se considera de gran importancia:

- a) Una adecuada organización del trabajo evitando o al menos **disminuyendo el cansancio y la fatiga**.
- b) Un **correcto diseño de las instalaciones** y adecuada elección del mobiliario y equipos de trabajo cumpliendo los **requisitos ergonómicos y de seguridad e higiene**.
- c) Una **formación específica** en materia preventiva.

Es necesario desarrollar una serie de medidas preventivas ligadas a los factores de riesgos que se aprecian.

1. Trabajo en un espacio reducido:

- a) Garantizar el espacio para cada puesto de trabajo de 2 m² de superficie libre y 10 m³ de volumen (Decreto 486/97 (RCL 1997/975) de lugares de trabajo).
- b) Impedir que los cajones se salgan de las guías mediante sistemas antibloqueo.
- c) Utilizar sillas de cinco ruedas y diseño antivuelco.

2. Señalización del centro de trabajo:

- a) Señalizar el cuadro eléctrico, las vías de evacuación y los elementos de extinción de incendios.
- b) Iluminación de emergencia con fuente de energía independiente por si existe un corte de fluido eléctrico.
- c) Señalizar los extintores, pulsadores de alarma y bocas de incendio equipadas.

3. Botiquín de primeros auxilios:

Debe existir un equipo de primeros auxilios con una lista actualizada, al menos una vez al año, de todos los elementos y medicamentos. Los medicamentos han de estar etiquetados y con fecha de caducidad.

Todas las trabajadoras y trabajadores han de conocer el lugar en el que se encuentra en botiquín. Cerca del botiquín tienen que figurar los números de los teléfonos de emergencia.

4. Planes de emergencia:

- a) Informar a todos los trabajadores y trabajadoras de las pautas a seguir en caso de emergencia.
- b) Las vías de evacuación deben estar correctamente señaladas, despejadas y disponer de iluminación de emergencia.
- c) Las puertas de salida para una evacuación deben ser suficientemente anchas.
- d) Mantenimiento de los extintores de incendios.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

5. Posturas inadecuadas o prolongadas:

- a) Información y formación sobre las posturas correctas a adoptar por los trabajadores y trabajadoras.
- b) Mantenerse erguidos con el tronco recto.
- c) Espacio suficiente para poder mover y estirar las piernas. Si es posible, se debe elaborar un plan de trabajo diario combinando la posición de pie y sentado.

6. Temperatura:

- a) Dotar a los sistemas de distribución del aire frío de elementos difusores del aire que impidan o minimicen la acción directa del chorro del aire.
- b) Las temperaturas en el área de trabajo deben fluctuar entre los 17 ° y 27 °.
- c) La humedad relativa ha de estar comprendida entre los 30 % y el 70 %.
- d) Evitar posturas estáticas.
- e) Evitar, en lo posible, las corrientes de aire.

7. Iluminación:

- a) Distribución uniforme de la iluminación.
- b) Evitar los deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes situadas en la zona de operación o sus proximidades.

8. Relación con el público:

- a) Establecer mecanismos adecuados para evitar colas de espera.
- b) Facilitar formación en técnicas de autocontrol y para afrontar situaciones conflictivas.

9. Manejo de dinero:

- a) Habilitación de dos cajas independientes correspondientes a la empresa y para la recaudación del dinero de Hacienda.
- b) Introducción de nuevas tecnologías.
- c) Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos ajustados, no prolongando en exceso el horario laboral.
- d) Prever pausas y descansos.

También puede resultar interesante citar el XIX Convenio colectivo general de la industria química, que concreta el ámbito de la vigilancia de la salud a los riesgos derivados de los puestos y centros de trabajo, materias primas y aditivos manipulados.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

XIX Convenio colectivo general de la industria química Artículo 70. Seguridad y salud laboral

(...)

3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. **Estos reconocimientos se realizarán como mínimo una vez al año.**

(...)

- Concreción carácter obligatorio o voluntario de la vigilancia de la salud

El artículo 22 LPRL, como se ha analizado anteriormente, estipula el carácter obligatorio de la vigilancia de la salud cuando resulte *«imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores»* o *«para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa»*. En atención a este precepto, se ha identificado como una buena práctica comercial la identificación y concreción de los supuestos en los que la vigilancia de la salud resulta obligatoria.

En este punto, destaca el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, que identifica el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos cuando se detecten cambios en las condiciones psíquicas o sanitarias que pudieran constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de otras personas, previo informe de la representación de los trabajadores. En el mismo sentido se identifica en el Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021).

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

Artículo 61. Vigilancia de la salud

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, **las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:**

1. **Reconocimientos periódicos anuales** para la vigilancia en el **cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo**. Si se advierte alguna enfermedad el servicio médico propio o concertado dentro del servicio de prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. **Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el ministerio de sanidad y consumo.**
2. Todo trabajador tendrá una **historia clínica** que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá **carácter secreto**. **Cuando finalice la relación laboral**, el servicio de prevención le entregará una **copia del historial clínico laboral** a petición del trabajador.
3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la **intimidad y a la dignidad** de la persona del trabajador y la **confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos **no** podrán ser usados con **finés discriminatorios** ni en perjuicio del trabajador.
4. **Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.**
5. **Ante ausencia de representación**, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente convenio consideran de **realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior**, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995,3053).
6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.
7. **Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hallen sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.**

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

En este punto, es también interesante el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad que, si bien establece que los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario, concreta los supuestos en los que existirá obligación del trabajador de someterse a ellos. En este sentido, tras una remisión al contenido del artículo 22 LPRL, el convenio concreta que resultará obligatorio el sometimiento a reconocimientos médicos cuando *«se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad»*. En este caso, a instancias de la empresa, del propio trabajador o de la representación legal de los trabajadores, la empresa realizará un reconocimiento médico especial y específico *«obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios»*.

Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo

A) Vigilancia de la Salud

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.**

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de **otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.** La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del servicio de prevención-vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente. En razón de los servicios a prestar, **cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad;** la empresa, por **propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores,** pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a **reconocimiento médico especial y específico,** que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, **obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.** Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se obliga a **abonar al trabajador el 100% del salario,** siempre que medie situación de I.T.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Finalmente, es interesante destacar también el Convenio colectivo del sector del Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares que, de forma más concreta, identifica como obligatorio el sometimiento a reconocimientos médicos para el personal de nuevo ingreso en la empresa y para aquellas personas que desempeñen funciones de conducción, «*debidos a los riesgos que para los mismos y para terceros llevan implícitos tales tareas*».

Convenio colectivo del sector del Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares Artículo 34. Vigilancia de la salud

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a pasar un reconocimiento médico anual, sin coste alguno para ellos. No obstante lo anterior, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **esta voluntariedad no será de aplicación a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de conducción, debido a los riesgos que para los mismos y para terceros llevan implícitos tales tareas.**

Tales reconocimientos también serán obligatorios para el personal de nuevo ingreso en la empresa. Para ello se utilizarán los organismos existentes o que se puedan crear a tal fin y una copia de los resultados del reconocimiento será entregado a la persona trabajadora.

En todo lo que se refiere a la conducción bajo los efectos de alcoholemia, drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera.

- **Concreción medidas de adaptación de puesto de trabajo por resultados de la vigilancia de la salud**

La concreción de las medidas de adaptación del puesto de trabajo en caso de identificar, tras la vigilancia de la salud, limitaciones o restricciones para el trabajador a prestar servicios es también una buena práctica negocial. Especialmente en relación con los trabajadores especialmente sensibles.

En este sentido, es interesante citar el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, que, en el apartado referente a la vigilancia de la salud, establece la obligación de las empresas de facilitar puestos de trabajo que se adapten a las circunstancias específicas de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo

A) Vigilancia de la salud

(...)

Se concretará la **protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles**, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, **las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.**

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

En el presente estudio de la negociación colectiva actual, se han identificado buenas prácticas en materia de vigilancia de la salud.

En este sentido, existen convenios colectivos de ámbito sectorial estatal y autonómico que concretan las medidas de vigilancia de la salud a adoptar, incluso diferenciando por categorías de trabajadores y funciones o puestos de trabajo. También, en relación con lo anterior, existen ejemplos de convenios colectivos que identifican los riesgos inherentes a los distintos puestos de trabajo, a fin de concretar la dirección de las medidas de vigilancia de la salud.

Una buena práctica comercial identificada en el presente estudio es también la concreción de los supuestos en los que resulta obligatorio la vigilancia de la salud de los trabajadores, en atención al artículo 22.1 LPRL. Son muchos los convenios colectivos que estipulan el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos y exámenes de salud y existen también otros que identifican puestos de trabajo o supuestos concretos en los que se exceptiona este carácter voluntario para requerir el sometimiento obligatorio de los trabajadores a la vigilancia de la salud. No obstante, salvo error, los convenios colectivos no concretan las consecuencias disciplinarias por negativas del trabajador al sometimiento a medidas de vigilancia de la salud obligatorias.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Sin embargo, también se han identificado espacios en los que la negociación colectiva podría avanzar para mejorar el cumplimiento de la obligación empresarial de vigilancia de la salud y su efectividad como fórmula para observar el posible impacto de la prestación de servicios sobre la salud de los trabajadores.

En este sentido, los convenios colectivos deberían incluir mayor concreción de las medidas de vigilancia de la salud a adoptar, diferenciando entre vigilancia de la salud y reconocimientos médicos. La gran mayoría de los convenios colectivos que regulan la vigilancia de la salud mencionan específicamente reconocimientos médicos o exámenes de salud. Salvo error, ninguno concreta las demás medidas de vigilancia de la salud que la empresa puede utilizar para observar el impacto de la prestación de servicios en la salud de los trabajadores: encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc.

Además, convendría concretar más las medidas de vigilancia de la salud para garantizar el cumplimiento de las exigencias del artículo 22 LPRL de realizar *«aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo»*.

Asimismo, existe todavía mucho espacio en la negociación colectiva para avanzar hacia una vigilancia de la salud que permita cumplir uno de sus objetivos básicos, como es la identificación y vigilancia de la salud de trabajadores especialmente sensibles. Sin perjuicio de algunas referencias genéricas, salvo error, ningún convenio colectivo analizado concreta medidas de vigilancia de la salud específicas respecto de trabajadores especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, trabajadores nocturnos o trabajadores a turnos, teletrabajadores y trabajadores que realizan un uso intensivo de la tecnología u otros trabajadores que requieran una vigilancia específica de su salud.

Finalmente, en materia de vigilancia de la salud, otro espacio que la negociación colectiva podría mejorar es la concreción de las medidas de adaptación del puesto de trabajo en caso que la vigilancia de la salud identifique limitaciones en la prestación de servicios del trabajador. Sin perjuicio

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

de alguna referencia genérica a la necesidad de adaptar el puesto de trabajo de los trabajadores especialmente sensibles, los convenios colectivos no identifican los cambios del puesto de trabajo que la empresa debería llevar a cabo en caso de valorarse limitaciones del trabajador para la prestación de servicios.

4.2. Supuestos de especial relevancia

4.2.1. Embriaguez, toxicomanía y drogodependencia

A. Marco jurídico

La embriaguez, toxicomanía o drogodependencia se regulan en el ámbito laboral como causa de despido disciplinario en el artículo 54.2.f) ET.

Estatuto de los Trabajadores Artículo 54. Despido disciplinario

1. **El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.**
2. **Se considerarán incumplimientos contractuales:**
 - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La **embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.**
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Efectivamente, la embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercuten negativamente en el trabajo se consideran incumplimientos contractuales graves y culpables del trabajador que, por tanto, pueden dar lugar al despido disciplinario. Nótese, no obstante, que esta causa de despido disciplinario requiere la concurrencia de dos requisitos importantes: en primer lugar, la existencia de reiteración en la situación de embriaguez o consumo de estupefacientes y, en segundo lugar, la afectación negativa sobre la prestación de servicios.

No existe, no obstante, una regulación de la embriaguez y drogodependencia desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral. Por este motivo, como se analiza a continuación, el papel de la negociación colectiva resulta fundamental para, más allá del régimen sancionador, adoptar un enfoque global de los problemas de salud relacionados con el consumo de drogas y alcohol.

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

La negociación colectiva, como se ha apuntado, tiene un rol fundamental en el tratamiento de los problemas de la alcoholemia y drogodependencia desde una perspectiva de seguridad y salud laboral. Por un lado, para establecer procedimientos de actuación ante situaciones de embriaguez y drogodependencia y, por el otro, para realizar acciones de prevención para eliminar los factores de riesgo existentes en las condiciones de trabajo o entorno laboral que puedan favorecer el consumo de alcohol o drogas.

- Establecer un procedimiento de actuación ante la detección de trabajadores en estado de embriaguez o bajo el consumo de estupefacientes para evitar daños sobre su persona, otros trabajadores o terceras personas relacionadas con la empresa.
- Incluir la detección de situaciones de alcoholemia y drogodependencia en la vigilancia de la salud del artículo 22 LPRL.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Identificar factores de riesgo existentes en las condiciones de trabajo y en el entorno laboral que puedan favorecer el consumo de alcohol o drogas (por ejemplo, jornadas intensivas, ritmo de trabajo, clima laboral, etc.).
- Establecer un programa de tratamiento y rehabilitación de trabajadores con problemas de consumo de alcohol o drogas.
- Concretar el régimen disciplinario por conductas de los trabajadores de prestar servicios bajo el consumo de alcohol o drogas.

C. Buenas prácticas negociales en materia de embriaguez, toxicomanía y drogodependencia

El estudio de la negociación colectiva realizado en el marco del presente trabajo ha permitido identificar las siguientes buenas prácticas en materia de embriaguez y drogodependencia.

- **Procedimiento de actuación ante situaciones de embriaguez o consumo estupefacientes**

Establecer un procedimiento de actuación ante la detección de trabajadores en estado de embriaguez o bajo el consumo de estupefacientes para evitar daños sobre su persona, otros trabajadores o terceras personas relacionadas con la empresa es identificado como una buena práctica negocial.

En este punto, es interesante citar el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que, si bien no desarrolla dicho protocolo de actuación, establece entre las funciones de la Comisión paritaria de salud laboral elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.

VIGILANCIA
Y PROMOCIÓN
DE LA SALUD

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020
Artículo 28. Salud Laboral

(...)

2. d. Funciones y competencias de la Comisión paritaria en materia de salud laboral:

(...)

Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.

(...)

- **Identificación de factores de riesgo**

En el presente estudio se considera, asimismo, una buena práctica negociada en materia de embriaguez, toxicomanía y drogodependencia la identificación de los factores de riesgos que conlleva al inicio o incremento de consumo de alcohol y/o drogas en el ámbito laboral y la inclusión de medidas para remover dichos factores. Y, en concreto, la identificación de factores de riesgo existentes en las condiciones de trabajo y en el entorno laboral (por ejemplo, jornadas intensivas, ritmo de trabajo, clima laboral, etc.).

En este sentido, es interesante destacar el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), que afirma que el «*inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo*» y establece el compromiso de modificar los factores de riesgo y mejorar las condiciones de trabajo.

VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)

Artículo 32. Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. **El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo.** De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente **plan integral de propuestas**, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada: **Preventiva.** Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la **modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.**
(...)

- Programa de tratamiento y rehabilitación

En materia de embriaguez y drogodependencia, se ha identificado como buena práctica negocial el establecimiento de un programa de tratamiento y rehabilitación de trabajadores con problemas de consumo de alcohol o drogas.

En este punto, es especialmente interesante destacar el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) citado anteriormente, que incluye un plan integral de tratamiento y rehabilitación que toma en consideración la vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva participativa y no sancionadora.

VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)

Artículo 32. Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, **con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco** para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente **plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:**

Preventiva. Se priorizarán **medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promociónen hábitos saludables.** Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial. Se **facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.**

Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es **devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.**

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora. **El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.**

La Comisión paritaria concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

Asimismo, si bien no desarrolla el plan en el convenio, es interesante destacar también el Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, que incluye el compromiso de desarrollar un plan de prevención de drogodependencia.

Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana
Artículo 64. Salud y prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se establece el compromiso de las partes de desarrollar un plan de prevención de drogodependencia en el plazo de un año.

- **Régimen disciplinario**

Finalmente, se ha identificado como buena práctica comercial en este ámbito la concreción del régimen disciplinario por conductas de los trabajadores de prestar servicios bajo el consumo de alcohol o drogas.

Es común que los convenios colectivos de ámbito estatal y autonómico concreten las conductas de embriaguez y toxicomanía en el régimen disciplinario. Así, generalmente, la embriaguez no habitual es calificada como falta leve, la embriaguez habitual como grave y, finalmente, la embriaguez habitual o toxicomanía que repercute negativamente en el trabajo como falta muy grave. En este sentido, es interesante destacar el Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora o el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.

No obstante, a nuestro entender, desde un punto de vista de seguridad y salud laboral una buena práctica comercial es relacionar el régimen disciplinario a la participación del trabajador en tratamientos médicos y de desintoxicación. En este sentido se concreta el régimen disciplinario en el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines:

VIGILANCIA
Y PROMOCIÓN
DE LA SALUD

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines

Artículo 63. Faltas muy graves

(...)

6. La **embriaguez habitual que repercuta negativamente en el trabajo, salvo que la persona trabajadora haya puesto los medios necesarios mediante el tratamiento adecuado a través de los servicios médicos o psicológicos públicos que así lo certifiquen, para normalizar tanto su salud como su vida laboral.**

(...)

En el mismo sentido, es interesante destacar también el IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana:

**IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos
y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2018-2020**

Artículo 70. Régimen de faltas y sanciones

(...)

e. La **embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando el trabajador se hubiere negado a un tratamiento de desintoxicación.**

(...)

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

La valoración de la regulación en la negociación colectiva actual de las medidas preventivas en materia de embriaguez, toxicomanía o drogodependencia evidencia que todavía existe mucho camino por recorrer. Es decir, son muy pocas las buenas prácticas negociales identificadas en este trabajo que traten la embriaguez o drogodependencia desde una vertiente preventiva.

La vertiente más desarrollada es la concreción del régimen disciplinario ante conductas de consumo de alcohol y drogodependencia. Es muy común la identificación de estados de embriaguez y drogodependencia con conductas sancionables, graduando las faltas en atención a la gravedad de la conducta. Sin embargo, si bien existen buenas prácticas interesantes, son menores los

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

convenios que condicionan el régimen disciplinario al sometimiento del trabajador a tratamientos médicos y de desintoxicación.

La vertiente preventiva de la embriaguez y drogodependencia es la que, a nuestro juicio, está todavía por desarrollar en la negociación colectiva. Existe algún ejemplo muy interesante de concreción de programas de tratamiento y rehabilitación de trabajadores con problemas de consumo de alcohol o drogas y otros convenios colectivos incluyen expresamente el compromiso de desarrollarlo. Sin embargo, no es todavía una práctica habitual. Tampoco el establecimiento de un procedimiento de actuación ante la detección de trabajadores en estado de embriaguez o bajo el consumo de estupefacientes para evitar daños sobre su persona, otros trabajadores o terceras personas relacionadas con la empresa. Así como tampoco la utilización de la vigilancia de la salud como forma de detección de situaciones de alcoholemia y drogodependencia.

Existe, por tanto, un importante espacio en la negociación colectiva para desarrollar buenas prácticas en materia de embriaguez y drogodependencia desde una vertiente preventiva.

4.2.2. Complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad

A. Marco jurídico

El artículo 26 ET, que regula el salario, atribuye a la negociación colectiva o, en defecto, al contrato de trabajo, la capacidad de fijar complementos salariales en atención a circunstancias personales del trabajador, de las características del puesto de trabajo o de los resultados de la empresa.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26. Del salario

(...)

3. **Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual**, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, **en su caso, complementos salariales** fijados en función de circunstancias relativas a las **condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa**, que se calcularán conforme a los **criterios que a tal efecto se pacten**. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, **no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa**.

(...)

Como puede observarse del artículo 26 ET, corresponde a la negociación colectiva o, en su caso, al contrato individual de trabajo, determinar la existencia de complementos salariales en la empresa. Es decir, si bien son muy comunes en la realidad, no existe norma alguna que obligue al reconocimiento de complementos salariales.

Entre los complementos salariales en atención a las características del puesto de trabajo más comunes se encuentran los complementos por toxicidad, penosidad y peligrosidad. Estos complementos serán definidos por la negociación colectiva o el contrato de trabajo en atención a las características concretas del puesto de trabajo o actividad. Sin embargo, en términos generales, pueden definirse como:

- Complemento de toxicidad por la utilización o manipulación de sustancias o agentes tóxicos, cancerígenos o que, en general, supongan un riesgo excepcional para la salud del trabajador. Por ejemplo, riesgo por inhalación de contaminantes químicos, contacto con agentes cancerígenos, mutágenos, agentes biológicos, radiaciones ionizantes, etc.
- Complemento de penosidad por la realización de tareas en circunstancias excepcionales, por requerir esfuerzo constante o dificultad elevada. Por ejemplo, riesgo por exposición a ruido elevado o vibraciones, calor, frío, excesiva carga física o mental, etc.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Complemento de peligrosidad por la ocupación de un puesto de trabajo especialmente peligroso en el sentido de contener una elevada dosis de inseguridad o un riesgo elevado de sufrir un daño. Por ejemplo, transporte de mercancías peligrosas, trabajos en espacio confinados, trabajos con explosivos, etc.

Como se ha apuntado, si bien comunes en la realidad, no existe obligación legal de reconocer complementos por toxicidad, penosidad y peligrosidad, tampoco cuando de las características objetivas del puesto de trabajo se derive elementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad. Se trata, por tanto, de una facultad empresarial, que puede ser reconocida vía negociación colectiva o contrato individual.

En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a la percepción de complementos por toxicidad, penosidad o peligrosidad en las siguientes condiciones:

- El complemento retributivo esté previsto de forma específica en el convenio colectivo de aplicación, tanto de ámbito sectorial como empresarial, o, en su caso, en el contrato individual de trabajo. Por tanto, para tener derecho a la percepción de un complemento salarial por toxicidad, penosidad o peligrosidad no es suficiente con que el puesto de trabajo manifieste características objetivas de tales circunstancias, sino que debe estar reconocido de forma expresa vía negociación colectiva o contrato individual de trabajo.
- Cuando no exista acuerdo entre la empresa y el trabajador respecto de la calificación del trabajo como tóxico, penoso o peligroso a efectos de la percepción del complemento correspondiente, la jurisdicción social resolverá la cuestión en atención a las características del puesto de trabajo (STS, 4ª, 25.10.1993 (rec. núm. 3994/1992)).
- La cuantía del complemento salarial se determinará en atención a lo establecido en el convenio colectivo aplicable o al contrato de trabajo. En este punto, es importante destacar que el artículo 84.2 ET atribuye prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa respecto de «*la cuantía del salario base y de los complementos salariales*». Por tanto, si bien también deberán reconocerse a los trabajadores aquellos complementos salariales reconocidos en el convenio colectivo de sector, la cuantía se determinará prioritariamente en atención al convenio colectivo de empresa.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

- El complemento salarial por toxicidad, penosidad o peligrosidad se calculará en atención a la forma de cálculo concretada en el convenio colectivo aplicable o el contrato de trabajo. En ausencia de acuerdo, se reconocerá solamente por los días o el tiempo de trabajo concreto en el que el trabajador ha prestado servicios de forma efectiva en la situación descrita por el complemento (STS, 4ª, 10.12.2008 (rec. núm. 639/2008)).
- Finalmente, desde un punto de vista formal, es necesario diferenciar en la nómina del trabajador la retribución percibida diferenciada por partidas salariales, listando, en su caso, los complementos por toxicidad, penosidad o peligrosidad de forma diferenciada.

Es importante destacar que el reconocimiento de complementos por toxicidad, penosidad o peligrosidad no exime, en ningún caso, a la empresa de su obligación de prevención de riesgos laborales respecto de estos puestos de trabajo con riesgos especiales. Efectivamente, el complemento tiene como finalidad única la compensación al trabajador por el trabajo en condiciones especialmente. Sin embargo, no elimina ni reduce la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que ocupan puestos de trabajo con estas especiales situaciones de riesgo y de adoptar cuantas medidas de prevención sean necesarias para alcanzar dicho objetivo.

Por este motivo, desde nuestro punto de vista, resulta esencial que el reconocimiento del complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad contenga un compromiso preventivo. Es decir, deberían reservarse dichos complementos para aquellas circunstancias excepcionales en que exista un verdadero riesgo excepcional para la seguridad y salud de los trabajadores que no pueda eliminarse mediante medidas preventivas. La empresa debe garantizar que el complemento se reconoce por el mayor riesgo que la ocupación de dicho puesto de trabajo conlleva respecto de otros puestos de trabajo en la empresa, pero en ningún caso el mayor riesgo debida la ausencia o insuficiencia de las medidas de prevención de riesgos laborales.

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

La negociación colectiva, como se deriva de las páginas anteriores, resulta esencial en el reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, por cuanto solamente se reconocen cuando así está previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en defecto, en el contrato individual de trabajo. Por consiguiente, la negociación colectiva tiene un papel esencial en el reconocimiento y configuración de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

No obstante lo anterior, en el presente estudio se analizan los complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad desde una vertiente preventiva. Es decir, dejando de lado la mera monetización de dichos complementos, el objetivo es analizar las medidas preventivas específicas adoptadas respecto de los trabajadores que ocupan puestos de trabajo sujetos a riesgos de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

En este sentido, el espacio óptimo de la negociación colectiva es:

- Declaración del compromiso preventivo en el reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, garantizando su carácter temporal o excepcional para los puestos de trabajo que contengan riesgos excepcionales que no pueden ser eliminados mediante medidas de prevención de riesgos laborales.
- Concretar y delimitar de forma precisa, desde una perspectiva de prevención de riesgos laborales, los puestos de trabajo y tareas que conllevan el reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad o peligrosidad.
- Medidas preventivas concretas referidas a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo sujetos a riesgos de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

VIGILANCIA
Y PROMOCIÓN
DE LA SALUD

C. Buenas prácticas negociales en materia de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad

En materia de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad se han identificado las siguientes buenas prácticas negociales desde una estricta perspectiva preventiva.

- **Compromiso preventivo en el reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad**

En primer lugar, se ha identificado como buena práctica negocial la inclusión en convenios colectivos de un compromiso preventivo en el reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, garantizando su carácter temporal o excepcional para los puestos de trabajo que contengan riesgos excepcionales que no pueden ser eliminados mediante medidas de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, es interesante destacar el IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana, que incluye el compromiso de tender a la eliminación o reducción de los riesgos de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana
Artículo 58. Seguridad y salud

(...)

4. Siempre que exista exposición a un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de seguridad y salud con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación o disminución de tales circunstancias.

(...)

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

En este contexto, también se identifican como buenas prácticas aquellas que condicionan el reconocimiento del plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad al mantenimiento de dichos factores de riesgo, evidenciándose así este compromiso preventivo de la empresa.

En este punto, destaca el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón, que establece que la adopción de medidas de prevención que garanticen el desarrollo de la prestación de servicios pueda realizarse en condiciones normales de salubridad e higiene, cesará el reconocimiento del plus de toxicidad o insalubridad.

Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón Artículo 11.8. Plus toxicidad o insalubridad

El personal que preste sus servicios en **puestos de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud**, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un **complemento de puesto de trabajo** en la cuantía establecida en las tablas II y IV del anexo III.

Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la Empresa y la RLT, y de no existir conformidad, resolverá la Jurisdicción competente previo informe de la RLT, y quienes estime oportunos aquélla.

Cesará el abono de este plus en el momento en que se acredite ante la Jurisdicción competente por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

En aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo tengan una valoración de puestos de trabajo en la que se hayan contemplado las condiciones tóxicas o insalubres, no tendrá efecto la tabla correspondiente al presente Artículo.

Es interesante destacar también, en esta misma línea, el IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana o el Convenio colectivo autonómico del sector de derivados del cemento de la comunitat Valenciana.

VIGILANCIA
Y PROMOCIÓN
DE LA SALUD

**IV Convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos
y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana
Artículo 22. Plus peligrosidad, penosidad y toxicidad**

(...)

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

**Convenio colectivo autonómico del sector de derivados del cemento de la comunitat Valenciana
Artículo 46. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad**

(...)

3º. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

(...)

- Concreción y delimitación del reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad o peligrosidad

En segundo lugar, se identifica también como una buena práctica comercial la concreción y delimitación de forma precisa, desde una perspectiva de prevención de riesgos laborales, los puestos de trabajo y tareas que conllevan el reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como de las condiciones para su reconocimiento.

En este punto, destaca el Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas, que condiciona el reconocimiento del plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad al tiempo de trabajo efectivamente en contacto con factores especialmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas
Artículo 20. Penosidad

A los trabajadores que tengan que realizar **labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas** deberá abonárseles una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base. **Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100. No vendrán obligados a satisfacer este plus** aquellas empresas que las tengan **incluidas en igual o superior cuantía al salario** de calificación del puesto de trabajo o en cualquier otro concepto salarial. **Si por mejora de las instalaciones o de procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad y se constata por ambas partes, se dejará de abonar este plus.** En caso de discrepancia, las partes se someterán al dictamen del Gabinete técnico de seguridad e higiene dependiente de la Autoridad laboral y/o, en su caso, jurisdicción laboral.

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

En materia de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, se ha identificado como buena práctica negocial la inclusión en convenios colectivos de un compromiso preventivo en el reconocimiento de complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, garantizando su carácter temporal o excepcional para los puestos de trabajo que contengan riesgos excepcionales que no pueden ser eliminados mediante medidas de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, como se ha analizado en el apartado anterior, se han identificado muchos convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y/o autonómicos que reconocen complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad con carácter temporal, en tanto permanezcan tales especiales circunstancias. Es decir, especifican que cuando la mejora de las condiciones, instalaciones o procesos suponga la desaparición de tales circunstancias, se dejarán de abonar dichos complementos salariales de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

No obstante, no existen buenas prácticas negociales en relación con medidas preventivas concretas referidas a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo sujetos a riesgos de toxicidad, peno-

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

sidad y peligrosidad. Es decir, si bien la vertiente preventiva de dichos complementos se observa en su reconocimiento con carácter temporal o excepcional, no existen ejemplos de medidas preventivas concretas a adoptar respecto de estos trabajadores para tender hacia la eliminación o reducción de dichos riesgos. No existe un tratamiento de los trabajadores que ocupan puestos de trabajo con especiales riesgos de toxicidad, penosidad o peligrosidad como trabajadores especialmente sensibles, que requieren medidas específicas de prevención, incluida la vigilancia de la salud.

4.3. Promoción de la salud

A. Marco jurídico

La promoción de la salud puede definirse, según la Organización Mundial de la Salud, como el proceso que *«permite que las personas tengan un mayor control de su propia salud»*. Específicamente en el ámbito laboral, la promoción de la salud se define, según la Declaración de Luxemburgo de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo de 1997, como *«aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo»*.

Como se ha analizado anteriormente, el artículo 22 LPRL referente a la obligación empresarial de vigilancia de la salud solamente se refiere a la obligación empresarial de vigilancia de la salud de los trabajadores respecto a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Es decir, desde una perspectiva legal, el empresario no está obligado ni a realizar ni a ofrecer al trabajador la vigilancia de la salud que se vincule con riesgos no vinculados del trabajo o medidas de promoción de la salud. Sin embargo, lo anterior no impide que, de manera unilateral o por acuerdo con los representantes de los trabajadores, la empresa no pueda ofrecer medidas de vigilancia de la salud no relacionadas con los riesgos existentes en el lugar de trabajo u otras medidas de promoción de la salud.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Existen muchas empresas que ofrecen reconocimientos médicos generales a sus trabajadores. Sin perjuicio de la valoración positiva por parte de los trabajadores, estos reconocimientos médicos, desde nuestro punto de vista, no pueden considerarse un sistema adecuado de vigilancia de la salud por su desconexión con los riesgos inherentes al puesto de trabajo, sino que se enmarcan en una función de promoción de la salud voluntariamente asumida por la empresa o acordada con los representantes de los trabajadores.

Más allá, en la actualidad, son muchas las empresas que integran medidas de promoción de la salud en la actividad preventiva, como fórmula para mejorar la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades y el bienestar laboral. Así, se llevan a cabo medidas de promoción de la alimentación sana, deporte o hábitos saludables, programas para dejar de fumar o reducir el consumo de alcohol, formación en inteligencia emocional o gestión de emociones, etc.

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

La negociación colectiva es un espacio idóneo para la adopción de acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores para la integración de la promoción de la salud en la política empresarial de seguridad y salud laboral. En concreto, la negociación colectiva puede:

- Reconocer reconocimientos médicos de carácter general a los trabajadores como medida de promoción de la salud.
- Establecer iniciativas de promoción de la salud de los trabajadores para la mejora de la salud de los trabajadores: hábitos saludables, alimentación sana, deporte, gestión de emociones, etc.
- Concretar las condiciones de participación de los trabajadores en las iniciativas de promoción de la salud; en concreto, su carácter voluntario u obligatorio y su realización en tiempo de trabajo o de descanso.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

C. *Buenas prácticas negociales en materia de promoción de la salud*

El estudio de la negociación colectiva actual ha permitido identificar buenas prácticas negociales en materia de promoción de la salud, más allá de la vigilancia de la salud exigida en el artículo 22 LPRL.

- Reconocimientos médicos generales como medida de promoción de la salud

La práctica más extendida en la negociación colectiva actual en materia de promoción de la salud es la realización a los trabajadores de reconocimientos médicos generales. Son muchos los convenios colectivos que ofrecen a sus trabajadores la posibilidad de someterse a revisiones médicas generales a fin de conocer su estado de salud. Incluso, algunos convenios colectivos reconocen revisiones y reconocimientos médicos específicos, como revisiones ginecológicas o urológicas.

En este sentido, es interesante destacar el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria o el VI Convenio autonómico de pompas fúnebres de Galicia, que, además de reconocimientos médicos generales, reconocen el derecho de los trabajadores a someterse a exploraciones ginecológicas y/o exámenes urológicos.

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines Artículo 67. Vigilancia de la salud

(...)

Se hará una **exploración ginecológica anualmente** a las **trabajadoras mayores de treinta y cinco años**, siendo dicha exploración de **carácter voluntario** para las mismas. Se entiende por exploración ginecológica, la **exploración física de la paciente y frotis vaginal**.

Para los **varones mayores de cincuenta años**, cuando proceda, en las analíticas de sangre se efectuará una **medición del PSA** (antígeno específico de la próstata), siendo dicho control de **carácter voluntario** para los mismos.

(...)

Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria
Artículo 67. Reconocimientos médicos

(...)

III. Las empresas afectadas por el presente convenio efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen, un **reconocimiento médico anual**.

IV. Se establecerá una **revisión ginecológica voluntaria con carácter anual**.

(...)

VI convenio autonómico de pompas fúnebres de Galicia
Artículo 41. Reconocimientos médicos

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen en cuanto a la vigilancia de la salud según la legislación vigente de prevención de riesgos laborales, **las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico específico para todos los trabajadores, en relación directa con el mapa de prevención de riesgos anual**, por personal médico designado por el empresario, así como a conceder el tiempo necesario para la realización de estos reconocimientos.

Se harán exámenes ginecológicos para las mujeres (mamografías, citologías) y urológicos para los hombres siempre que se realicen en la misma jornada que los reconocimientos habituales.

Con el fin de que las empresas puedan programar estos actos sanitarios de vigilancia de la salud y dado que sólo se pueden llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, los representantes de los trabajadores elaborarán una relación con todos los trabajadores de la empresa, indicando quién desea someterse al reconocimiento médico y quién no, la cual entregarán a la dirección de la empresa dentro de los tres primeros meses de cada año.

Aquellos trabajadores que expresasen su deseo de no someterse al reconocimiento y que con posterioridad deseen realizarlo deberán comunicarlo a la empresa.

En sentido similar, es interesante destacar también el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que, además de revisiones médicas anuales, reconoce a los trabajadores mayores de 40 años, revisiones electrocardiográficas.

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja Artículo 23. Revisión médica

Las empresas del sector solicitarán que se efectúen **revisiones médicas** a sus trabajadores anualmente, de acuerdo con su puesto de trabajo, **ampliándose para todos los mayores de 40 años la revisión electrocardiográfica.**

(...)

Como se ha apuntado anteriormente, son muchos los convenios colectivos que reconocen revisiones médicas anuales a los trabajadores; destacan los siguientes: Convenio colectivo de trabajo del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña, Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad de Madrid, Convenio colectivo del sector hospedaje de la Comunidad Autónoma de Madrid, Convenio colectivo de transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco, II Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de aparcamientos y garajes, Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industria del cultivo de champiñón y otros hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, Convenio colectivo de trabajo para la actividad de estacionamiento regulado en la vía pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja, Convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja, Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias o Convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Ciudad Autónoma de Melilla.

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

La regulación de reconocimientos médicos generales anuales a los trabajadores es una buena práctica comercial muy común en materia de promoción de la salud en la negociación colectiva anual. Como se ha analizado en el apartado anterior, son muchos los convenios colectivos sectoria-

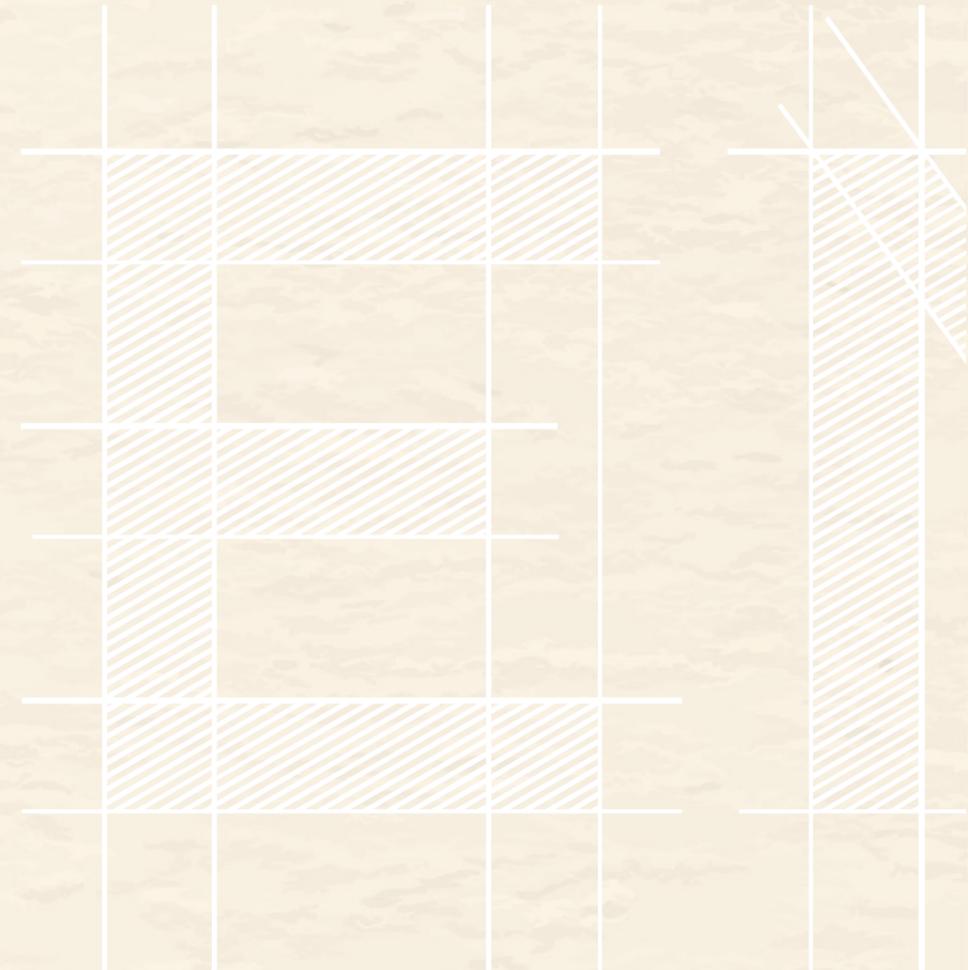
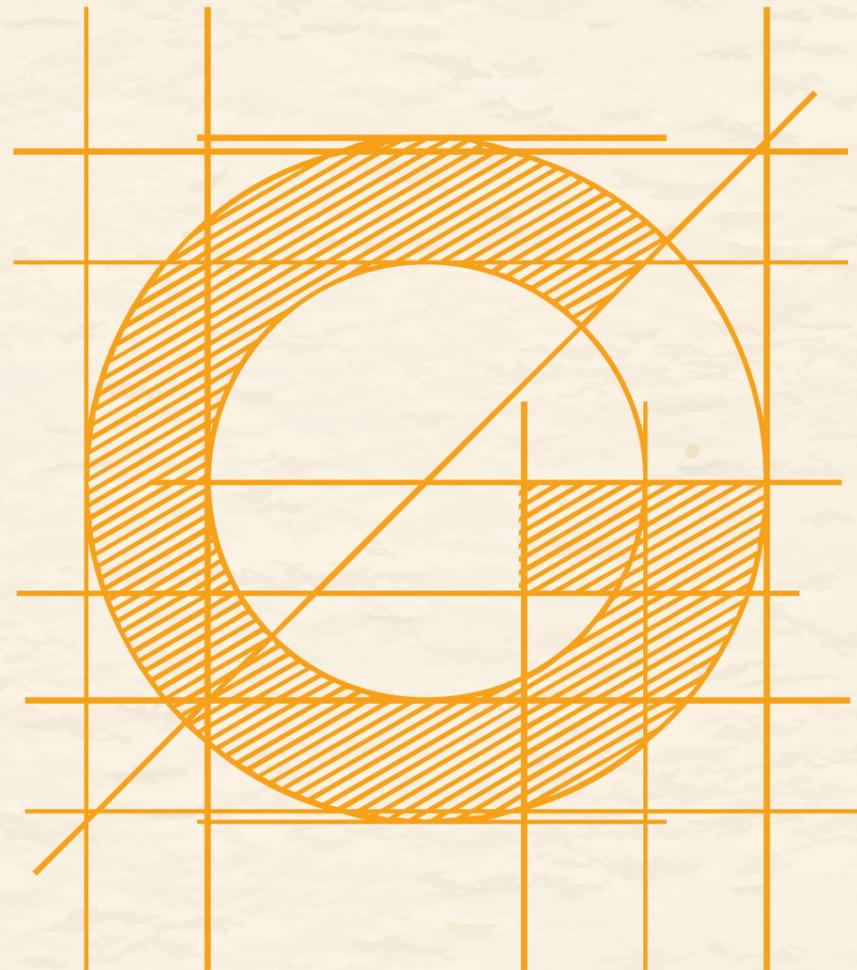
VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

les estatales y autonómicos que reconocen a los trabajadores someterse a revisiones médicas generales e, incluso, en ocasiones, específicas (tales como exámenes ginecológicos, urológicos o revisiones electrocardiográficas) con carácter anual.

Sin perjuicio de lo anterior, en la valoración de la regulación en la negociación colectiva actual es importante identificar que, en muchas ocasiones, las revisiones médicas no se regulan como medidas de promoción de la salud sino como medidas de vigilancia de la salud. Y, en este punto, como se ha analizado en el apartado anterior, es importante recordar que la vigilancia de la salud abarca más que las revisiones médicas generales. Por un lado, recuérdese, la vigilancia de la salud resulta obligatoria para la empresa respecto los riesgos inherentes al puesto de trabajo, no así los reconocimientos médicos generales. Y, por otro, pueden existir otras medidas de vigilancia de la salud menos intrusivas que el reconocimiento médico, como encuestas de salud, controles biológicos, estadísticas de absentismo, etc.

Adicionalmente, las medidas de promoción de la salud reconocidas en la negociación colectiva actual se limitan a exámenes médicos generales o específicos. Salvo error, no se prevén en los convenios colectivos analizados -sin perjuicio que puedan realizarse a nivel de empresa- otras iniciativas dirigidas a promocionar, en el sentido estricto de la palabra de mejorar, la salud de los trabajadores. Medidas dirigidas, por ejemplo, a fomentar hábitos saludables, ejercicio físico regular, programas para dejar de fumar o reducir el consumo de alcohol, formación en inteligencia emocional o gestión de emociones, etc.

EL GÉNERO Y LA PREVENCIÓN DE RISGOS LABORALES: LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO



EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

A. Marco jurídico

A pesar de que desde hace más de 40 años la Constitución Española prohíbe, en su artículo 14, cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y que, por su parte, también el Estatuto de los Trabajadores en su primera redacción de 1980 reiteraba dicha prohibición en el artículo 17, lo cierto es que no ha sido hasta hace poco más de 10 años (2007) que nuestro ordenamiento jurídico se ha dotado de una específica, Ley Orgánica, que regula de manera transversal la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Una Ley, y las previsiones que sobre la materia se contenían en el Estatuto de los Trabajadores, que muy recientemente han sido modificadas por el **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo**, ampliándose tanto los supuestos de empresas que han de disponer de un plan de igualdad, como el propio contenido de éste; exigiéndose, además, una revisión profunda de los sistemas de clasificación profesional con la finalidad de eliminar todo trato discriminatorio –directo o indirecto– entre trabajos de igual valor (concepto que también dicho RDL define), así como la exigencia de que toda empresa disponga de un registro salarial configurado con base a dicho criterio de trabajo de igual valor, introduciendo –finalmente y por primera vez– el concepto de brecha salarial y exigiendo que empresas de determinada dimensión (50 o más trabajadores) justifiquen diferencias en el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo cuando sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

Junto al anterior reciente escenario normativo a nivel interno, hace pocos meses la OIT también ha aprobado un muy importante **Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT (C190/2019, junio)**, sin que a la fecha de edición final de este estudio (noviembre de 2019) conste su ratificación por España.

Y es que, como afirma VALLEJO DA COSTA, también –o, sobre todo– **en seguridad y salud laboral es indispensable hacer una relectura de toda la normativa desde una perspectiva de género²**.

2. La citada autora en Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos. Bomarzo, Albacete, 2019.

EL GÉNERO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

En este contexto, es claro que cuando hablamos de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales, todo lo relacionado con la prevención y protección frente al acoso y la violencia en el lugar de trabajo es, junto con los planes de igualdad, uno de los pilares de todo cuerpo normativo en materia de igualdad entre hombres y mujeres trabajadoras. De hecho, el RDL 672019, ha incorporado este aspecto entre los que debe contener todo plan de igualdad.

A continuación, pasamos a identificar los preceptos jurídicos más relevantes en esta materia.

- Configuración como derecho laboral básico

Estatuto de los Trabajadores Artículo 4. Derechos laborales

1. **Los trabajadores tienen como derechos básicos**, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
(...)
e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la **protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

- Definición de acoso sexual y por razón de sexo

Ley Orgánica de Igualdad (LOI) Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**
2. Constituye **acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Medida de obligada inclusión en los planes de igualdad

Ley Orgánica de Igualdad (LOI)

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los **planes de igualdad** de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:**
(...)
 - i) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- Configuración legal de medidas específicas

Ley Orgánica de Igualdad (LOI)

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y **arbitrar procedimientos específicos para su prevención** y para **dar cauce a las denuncias** o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
Con esta finalidad se podrán establecer **medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores**, tales como la **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.**

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

2. Los **representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la **sensibilización de los trabajadores y trabajadoras** frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En concreto, en el ámbito de las Administraciones públicas, la LOI es algo más precisa sobre el contenido de dichas medidas:

Ley Orgánica de Igualdad (LOI)

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas **negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores**, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El **compromiso** de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella **de prevenir y no tolerar** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La **instrucción a todo el personal** de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El **tratamiento reservado de las denuncias** de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, **sin perjuicio** de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las **personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia**.

• Régimen disciplinario

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 54. Despido disciplinario

(...)

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- g) El **acoso por razón** de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u **orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

El espacio que consideramos óptimo para ser regulado por la negociación colectiva en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo viene determinado por la **concreción del procedimiento** que debe sustanciarse, toda vez que es una materia a negociar con la representación de los trabajadores.

En concreto, aspectos tan relevantes como el **cauce para denunciar** y respetar en todo caso el carácter reservado de la denuncia, denunciante y denunciado; la **celeridad, trazabilidad y confidencialidad de la fase de investigación y la claridad en la previsión de medidas de corrección** –disciplinarias o no– son aspectos que deberían quedar reflejados en las cláusulas convencionales.

Junto con lo anterior, la adopción y concreción de **medidas informativas y formativas** dirigidas a todo el personal, con una especial proyección a la **sensibilización de los mángers/jefes de equipo** en esta materia y, entre otras, la adopción de un código de buenas prácticas deberían ser también aspectos que deberíamos poder visualizar en la negociación colectiva.

Finalmente, la recientemente publicada **Directiva (UE) 2019/1937** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la **protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión** en ámbitos específicos, como son: contratación pública; servicios financieros, prevención del blanqueo de dinero y financiación del terrorismo; seguridad del producto y del transporte; protección del medio ambiente y frente a las radiaciones y seguridad nuclear; seguridad alimentaria y de los piensos, salud y bienestar animal; salud pública; protección del consumidor; protección de la privacidad y los datos personales, y seguridad de la red y los sistemas de información.

Traemos a colación la citada Directiva, cuyo plazo de transposición es de dos años desde su entrada en vigor (a los 20 días desde su publicación), por cuanto el ámbito personal de afectación/pro-

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

tección alcanza a los trabajadores como denunciantes en empresas de más de 50 trabajadores y por el hecho de que **prevé una específica regulación sobre el procedimiento y gestión de la denuncia que, por el hecho de ser una previsión a nivel comunitario, consideramos que puede ser un excelente «guía» extensible a los procedimientos de denuncia** que estamos analizando en este apartado. Así, de manera muy sucinta, las previsiones más relevantes son las siguientes:

- Sobre la denuncia
 - Podrá presentarse por escrito o de manera verbal (teléfono, mensajería, reuniones presenciales, ...).
 - Podrá gestionarse internamente por una persona o departamento; o externamente por un tercero, siendo ésta última la preferencia de la Directiva.
 - Se deberá garantizar la confidencialidad del denunciante.
- Sobre el procedimiento
 - Acuse de recibo en 7 días desde la denuncia.
 - Designación de personal competente.
 - Seguimiento diligente del informe.
 - Plazo razonable para dar respuesta sobre medidas previstas o adoptadas para seguir denuncia. y sus motivos, máximo de 3 meses.

C. Buenas prácticas negociales en materia de prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo

Son **numerosos los convenios colectivos analizados que incorporan una regulación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo ciertamente remarcable como «buena práctica»**. Serían, en este sentido, muchas las cláusulas que con una extensión importante podrían plasmarse, sin más tratamiento de edición en las páginas que se suceden, pudiendo destacarse más unas que otras, pero, con carácter general, siendo todas ellas una buena guía para implementar en cualquier otro ámbito negocial.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

Sin embargo, con el objetivo de hacer una mínima ejemplificación de los aspectos a tener en cuenta en esta materia y que tiene un buen reflejo en la negociación colectiva, vamos a estructurar este apartado sobre buenas prácticas negociales en base a los siguientes puntos:

- a) Principios configuradores del protocolo.
- b) Denuncia.
- c) Procedimiento.
- d) Medidas correctoras: sancionadoras y complementarias.
- e) Información, formación y sensibilización.
- f) Relación con terceras empresas.

a) Principios configuradores del protocolo

- Conveniencia de **expresar con claridad y contundencia la finalidad del protocolo: prevenir y erradicar todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo.**

Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora
ANEXO IV. Protocolo para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

1. Objeto del protocolo

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la **erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral de la empresa, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de estas organizaciones respeten mutuamente su integridad humana.**

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las **medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías** en caso de que algún trabajador o trabajadora presente denuncia vinculada con el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

2. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes de este Convenio, firman este protocolo y se comprometen a promover condiciones de trabajo seguras y relaciones laborales de «buen trato» que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

Las empresas reconocen como una acción de prevención constituirse como modelos en el desarrollo de prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras por parte de la dirección y de los mandos, y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades personales de la plantilla.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

2. Objetivo del protocolo.

El presente protocolo persigue **prevenir y erradicar** las situaciones constitutivas de acoso, en sus modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a **erradicar** un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

En este punto, una buena declaración de principios que puede utilizarse a modo introductorio es la que se hace en:

XIX Convenio colectivo general de la industria química

Artículo 118. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.

1. **Declaración de Principios.**

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, «BOE» 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

(...)

En sentido similar, el **Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnica.**

- **Expresa inclusión en la actuación de la RLT y de los propios trabajadores** en la consecución de dicha finalidad

Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020

Artículo 20.7. Medidas preventivas

3. Establecer el principio de **corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras** en la vigilancia de los comportamientos laborales.

**Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora
ANEXO IV. Protocolo para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**

2.1 **Medidas específicas.**

- **Responsabilidad. Todo el personal tiene la responsabilidad** de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de las personas, especialmente los cargos de dirección.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

- **Incorporar**, desde un punto de vista pedagógico, la **definición de los comportamientos objeto de actuación**

Sin lugar a dudas, un modelo de cláusula muy completa a este respecto lo constituye:

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnica
Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586) y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006 (LCEur 2006,1696), sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (RCL 1995,3170 y RCL 1996,777). constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Conductas de intercambio: pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- I. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- II. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- III. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

Idéntica regulación en **artículo 118 del XIX Convenio colectivo general de la industria química.**

Una previsión no tan completa pero igualmente interesante la encontramos en el **artículo 127 del VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021).**

b) Denuncia

- **Sujetos habilitados:** necesidad de primar la amplitud subjetiva

Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020

Artículo 20.8. Procedimiento de actuación en caso de denuncia o reclamación

c) Iniciación del procedimiento. El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la dirección del centro de trabajo, de la situación de acoso, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- 1. Directamente por la persona afectada.**
- 2. A través de los representantes de los trabajadores.**
- 3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.**

La denuncia podrá hacerse **por escrito o verbalmente**, en cuyo caso deberá ser ratificada posteriormente por escrito antes de iniciarse la instrucción.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

- **Contenido** de la denuncia: exigencia de **concreción**

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

6. Procedimiento de actuación.

c) Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará **siempre por escrito**. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- **Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.**
- **Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.**
- **Identificación de la víctima y puesto que ocupa.**
- **Una descripción cronológica y detallada de los hechos** (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- **Identificación de posibles testigos.**
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- **Firma del/la denunciante** en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá, copia sellada de la misma en la que se reflejará la fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En el mismo sentido, VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021).

c) Procedimiento

- **Establecimiento de los principios configuradores del procedimiento:** confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, celeridad, garantía de adopción de las medidas necesarias,

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

**Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón,
editoriales e industrias auxiliares 2019-2020**

Artículo 20.8. Procedimiento de actuación en caso de denuncia o reclamación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de **confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.**
- **Prioridad y tramitación urgente.**
- **Investigación exhaustiva** de los hechos, **objetiva e imparcial**, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación **adoptando las medidas necesarias**, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- **Garantía de que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación** en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas y de actuaciones de mala fe.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

6. Procedimiento de actuación.

a) Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- **Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.**
- **Protección de la persona presuntamente acosada** en cuanto a su seguridad y salud.
- **Audiencia imparcial y tratamiento justo** para todas las personas afectadas.
- Garantía de **preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.**
- **No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas** en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- **Tramitación urgente, sin demoras** indebidas.
- **Investigación profesional y exhaustiva** de los hechos denunciados.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

- **Adopción de las medidas** de todo orden, incluidas en su caso las **de carácter disciplinario**, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

- **Determinación de quién realizará la instrucción** y, fundamentalmente, previendo el deber de **confidencialidad** de quién instruya, así como garantizando su **imparcialidad**

Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020

Artículo 20.8. Procedimiento de actuación en caso de denuncia o reclamación

d) Instrucción. La instrucción del expediente correrá **siempre a cargo de la dirección de la empresa, o en la persona técnica en quien delegue, quien dará traslado del mismo a la persona de la RLT** que pertenezca a la Comisión de Igualdad, así como a la plantilla del centro de trabajo de la persona denunciante, u otra persona de la RLT de ese centro designado a estos efectos; **salvo que la persona denunciante renuncie expresamente a que la RLT sea informada**. Estos representantes estarán debidamente formados en la materia y velarán por el respeto de los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la **obligación de sigilo profesional** sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase la dirección de la empresa.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

6. Procedimiento de actuación

d) Órgano instructor:

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, la **dirección de recursos humanos o la persona designada por esta, dándose audiencia a la persona delegada de igualdad.**

No podrán tener relación de **dependencia directa o parentesco** con cualquiera de **las partes.**

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de **persona denunciada o denunciante.**

Previsión también incluida en el **Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.**

- Conveniencia de diferenciar claramente una **fase de instrucción** y, en su caso, una **fase de investigación**

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

6. Procedimiento de actuación

e) **Procedimiento abreviado:**

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de **entrevistarse, por separado**, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, **la parte instructora elevará su dictamen** a la dirección de RRHH, la comisión de igualdad y a las partes afectadas, lo que **no podrá prolongarse en más de 7 días.**

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

f) **Procedimiento formal:**

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas **pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas** que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

(...)

La instrucción **concluirá con un informe**, que será elevado a la dirección de RRHH, la comisión de igualdad y a las partes afectadas. **Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.**

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

Igual previsión en artículo **127 VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)**, así como en el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del **Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas**.

- Expresa habilitación a que puedan adoptarse **medidas cautelares**

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
6. Procedimiento de actuación

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya **indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer** a la dirección de RRHH y a la comisión de igualdad, la **medida de separación de las personas implicadas**, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Igual regulación **artículo 118 del XIX Convenio colectivo general de la industria química**.

- Establecimiento de un **plazo límite y breve** para **sustanciar el procedimiento**

Es habitual que se disponga de un plazo que se mueva entre los **15 y 20 días**.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
6. Procedimiento de actuación

e) **Procedimiento abreviado:**

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la dirección de RRHH, la comisión de igualdad y a las partes afectadas, lo **que no podrá prolongarse en más de 7 días**.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

f) **Procedimiento formal:**

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la dirección de RRHH y comisión de igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la dirección de RRHH, la comisión de igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento **no podrá extenderse a más de 20 días naturales.**

En el mismo sentido, **artículo 127 del VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)** y el **Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.**

15 son los días que se disponen en artículo 118 del XIX Convenio colectivo general de la industria química.

- Regular cuál debe ser el **contenido del informe que pone fin al procedimiento**

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
6. Procedimiento de actuación

g) Elaboración del informe:

El informe debe incluir la siguiente información:

- **Antecedentes del caso**, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- **Descripción** de los **principales hechos** del caso.
- Resumen de las **diligencias practicadas**.
- **Valoración final** con las aportaciones particulares que pudiera haber y **propuestas de medidas**.
- **Determinación expresa de la existencia o no de acoso.**
- **Firma de los miembros del comité instructor.**

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

En el mismo sentido, **artículo 127 del VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)** y el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso **del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas**.

d) Medidas correctoras

- Expresa previsión de que la constatación de acoso da lugar a **medidas disciplinarias**

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
6. Procedimiento de actuación

h) Acciones a adoptar del procedimiento:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la dirección de la empresa, para que adopte las **medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales**.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

- Previsión de **otras medidas correctoras** diferentes a las disciplinarias:

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
6. Procedimiento de actuación

- **Apoyo psicológico y social** a la persona acosada.
- **Modificación de aquellas condiciones laborales** que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas **de vigilancia en protección** del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las **medidas pertinentes para evitar la reincidencia** de las personas sancionadas.
- Se facilitará **formación o reciclaje** para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- **Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa**.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

– **Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.**

j) Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

En el mismo sentido, **artículo 127 del VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)** y el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del **Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas**.

• Previsión de **circunstancias agravantes**

Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora

5. Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes:

- La situación de **contratación temporal** de la **persona objeto del acoso**.
- La **reincidencia** del **acosador**.
- La **existencia de dos o más víctimas**.
- Las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante. Se deberá tener en cuenta diversos factores como la discriminación por género/sexo, u otros factores de discriminación y el ambiente del departamento o delegación.
- La situación de acoso, se produzca por un **superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada**.
- La existencia de **algún tipo de discapacidad** en la persona agredida.
- Que la situación se haya mantenido durante un largo periodo de tiempo.
- Que el **acoso haya dañado gravemente la estabilidad psicológica, emocional o física de la persona acosada, y exista certificación médica**.
- Que el acoso **se produzca durante el proceso de selección** de personal, ya sea en el acceso o la **promoción profesional**.
- La existencia de presiones o cualquier tipo de **coacción o chantaje sobre el entorno próximo a la persona acosada, o testigos de la situación**.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

- Determinación de las medidas a adoptar en casos de **denuncia falsa**

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
6. Procedimiento de actuación

j) Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante a lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el **presunto/a acosado/a** ha actuado con **acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar**, la **empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el estatuto de los trabajadores.**

En el mismo sentido, **artículo 127 del VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)** y el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del **Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.**

e) Información, formación y sensibilización

Consideramos indispensable que exista una expresa mención a iniciativas para informar, formar y sensibilizar a toda la plantilla con relación a esta materia independientemente de que se haya producido un caso actual de acoso.

Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020
Artículo 20.7. Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. **Sensibilizar a la plantilla** tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, **caso de producirse.**

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora
ANEXO IV. Protocolo para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

2.1 Medidas específicas.

- **Informar, formar y sensibilizar a la plantilla** sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Divulgar el protocolo entre toda la plantilla.**

f) Relación con terceras empresas

Igualmente consideramos de sumo interés las cláusulas que **extienden el protocolo a todas aquellas empresas y trabajadores autónomos** que prestan servicios en un **mismo entorno empresarial**.

Así, cabe destacar, entre otras, las dos cláusulas siguientes:

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas
Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)
Artículo 127. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo

5. Ámbito de aplicación y vigencia.

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa. Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de este documento vigilando que se respete el presente protocolo.

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

La revisión de la negociación colectiva actual en materia de acoso y la violencia en el lugar de trabajo nos lleva a concluir que está ciertamente **muy asentada**, siendo –seguramente– el aspecto de los tratados en este estudio con una mayor y mejor práctica negocial.

En efecto, son muchas las cláusulas negociales que podrían ser trasladadas con muy pocas adaptaciones a cualquier ámbito sectorial o empresarial de negociación colectiva. De hecho, hemos podido poner buenos ejemplos de los puntos más relevantes que hemos considerado han de configurar todo protocolo. Así:

- a) Principios configuradores del protocolo.
- b) Denuncia.
- c) Procedimiento.
- d) Medidas correctoras: sancionadoras y complementarias.
- e) Información, formación y sensibilización.
- f) Relación con terceras empresas.

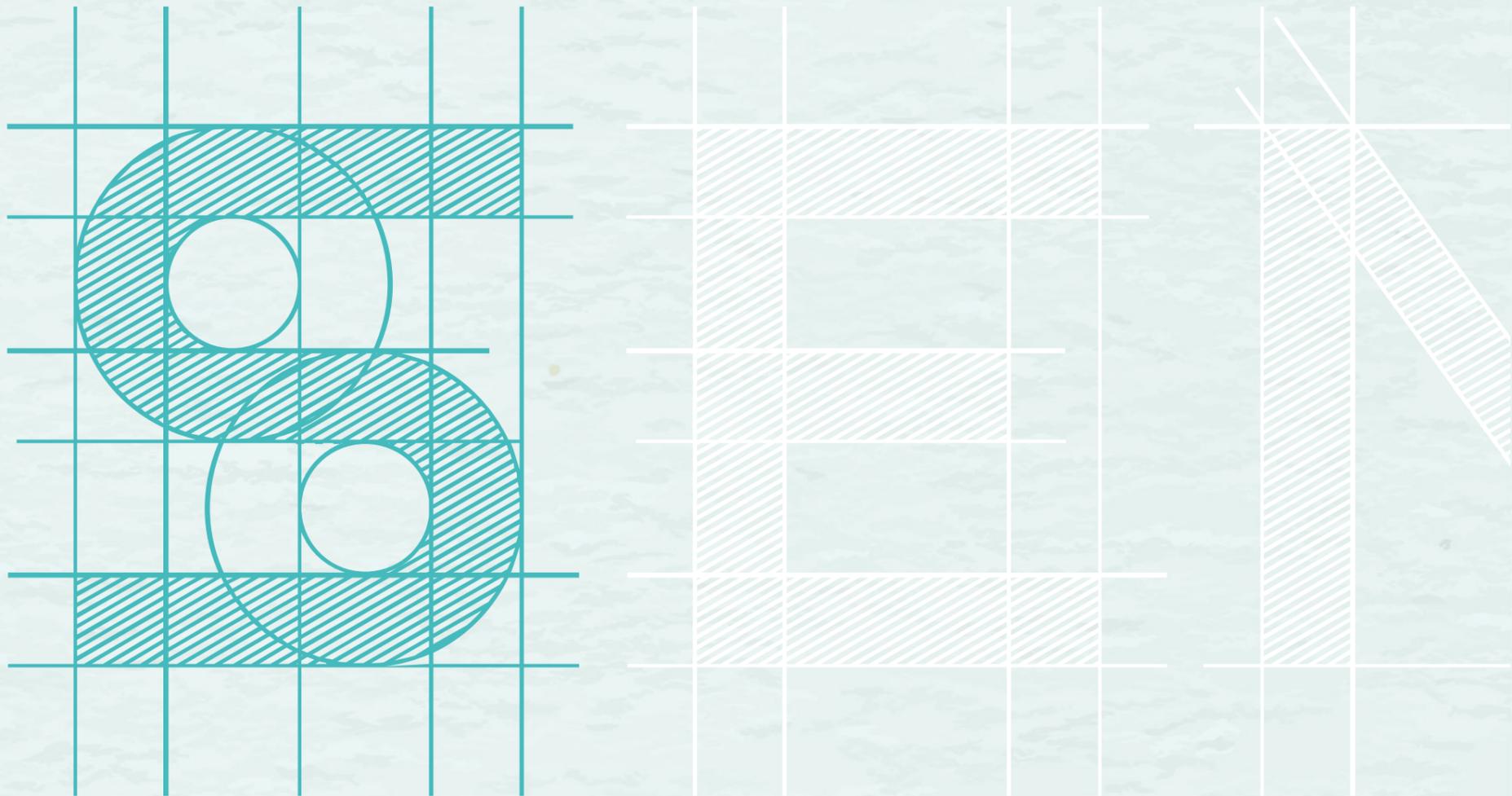
Con todo y como hemos destacado al inicio de este apartado, no ha de perderse de vista la trascendental **Directiva (UE) 2019/1937** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la **protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión**, pues establece cuáles son las pautas, aceptadas a nivel comunitario, que han configurar el procedimiento y gestión de la denuncia.

En este punto, consideramos que **si hay un aspecto a mejorar por la negociación colectiva en la materia que analizamos, es precisamente el de la gestión de la denuncia**, pues mientras la Directiva establece un canal de gestión de la denuncia de manera interna o externa, son absolutamente

EL GÉNERO Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES:
LA PREVENCIÓN DEL
ACOSO Y LA VIOLENCIA
EN EL LUGAR DE
TRABAJO

excepcionales los convenios colectivos que «sacan» de la empresa la instrucción, investigación y decisión de la denuncia de acoso. De hecho, el artículo 7.2 de la citada norma comunitaria sólo aboga por los canales de denuncia interna sobre la externa cuando se pruebe que *«se puede tratar la infracción internamente de manera efectiva y siempre que el denunciante considere que no hay riesgo de represalias»*. Una situación difícil de cumplir en Pymes.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE **SENSIBLES**



TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

A. Marco jurídico

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece obligaciones específicas en materia de seguridad y salud laboral a la empresa respecto de trabajadores que, como consecuencia de circunstancias personales o contractuales, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de los riesgos laborales existentes en el puesto de trabajo. En concreto, se trata de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (artículo 25 LPRL), trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural (artículo 26 LPRL), trabajadores menores de edad (artículo 27 LPRL) y trabajadores contratados mediante contratos temporales, de duración determinada o contratados vía Empresas de Trabajo Temporal (artículo 28 LPRL).

La regulación de seguridad y salud laboral de los trabajadores especialmente sensibles es, en esencia, una manifestación del principio de adaptación del lugar y condiciones de trabajo a la persona del trabajador, contenido en el artículo 15.1.d) LPRL. Según este precepto, la empresa cumplirá con el deber general de prevención del artículo 14 LPRL siguiendo los principios generales de prevención incluidos, entre otros, el de «[a]daptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción...».

- Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias **características personales o estado biológico conocido**, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean **especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo**. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las **evaluaciones de los riesgos** y, en función de éstas, adoptará las **medidas preventivas y de protección necesarias**.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, **puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro** o, en general, cuando se encuentren **manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas** de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El artículo 25 LPRL establece obligaciones de prevención específicas a la empresa respecto los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos a fin de garantizar su seguridad y salud laboral.

En primer lugar, es necesario precisar el concepto de trabajadores especialmente sensibles. El precepto se refiere expresamente a *«trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo»*. Por tanto, como puede observarse, el concepto de trabajador especialmente sensible incluye, por un lado, los trabajadores con una discapacidad física, psíquica o sensorial declarada según el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Y, por el otro, los trabajadores que, si bien no tienen una discapacidad declarada, son especialmente sensibles a determinados riesgos como consecuencia de sus características personales o estado biológico. Por tanto, es un trabajador especialmente sensible aquella persona que sufre cualquier afectación, debilidad o enfermedad, tipificada o no, que exija una atención especial por parte de la empresa a efectos de garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

En segundo lugar, deben precisarse las medidas de prevención específicas que tiene la empresa con relación a los trabajadores especialmente sensibles:

- Evaluación específica de riesgos laborales. El apartado primero del artículo 25 LPRL establece que, a fin de garantizar la seguridad y salud laboral de los trabajadores especialmente sensibles, la empresa deberá tener en cuenta la discapacidad física, psíquica o sensorial, las características personales y/o estado biológico del trabajador en la evaluación de riesgos laborales para identificar los riesgos específicos que dichas circunstancias plantean para el trabajador u otras personas en la empresa.
- Adopción de medidas de prevención y protección específicas. En atención a la evaluación de riesgos específica realizada por parte de la empresa, deberán adoptarse medidas de prevención y protección específicas para eliminar y reducir los riesgos identificados respecto de los trabajadores especialmente sensibles.
- Vigilancia de la salud. Como se ha analizado anteriormente, la vigilancia periódica de la salud, regulada en el artículo 22 LPRL, juega un papel esencial respecto de los trabajadores especialmente sensibles, por cuanto, de un lado, permite identificar trabajadores que por sus circunstancias personales o estado biológico sean especialmente sensibles a determinados riesgos y, por otro, permite a la empresa, una vez identificadas las personas, hacer un seguimiento para garantizar que su estado de salud no se deteriora como consecuencia del trabajo.
- Adaptación del puesto de trabajo. La empresa tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo a los trabajadores especialmente sensibles cuando las medidas preventivas o de protección no resulten suficientes para la eliminación o neutralización de los riesgos laborales. Así se deriva del artículo 25 LPRL cuando establece que la empresa «garantizará de manera específica» la protección de los trabajadores especialmente sensibles. Asimismo, se establece dicha obligación en el artículo 63 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que declara vulnerado el derecho a la igualdad de oportunidades «*cuan-do, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibili-*

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

dad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas». En este punto, es interesante citar la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que, en esta línea, declara discriminatoria la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de trabajadores discapacitados o especialmente sensibles sin que la empresa haya adoptado medidas de ajuste razonable al puesto de trabajo (STJUE 18.1.2018 (C-270/16, caso Ruiz Conejero) y 11.9.2019 (C-397/18, caso Nobel Plastiques)).

- Prohibición de trabajar. El artículo 25 LPRL establece una prohibición de trabajar de los trabajadores especialmente sensibles cuando (I) «a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro» o (II) «se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo». En estos supuestos la empresa puede proceder a la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal (artículo 45.1.c) ET o, en caso de tratarse de una circunstancia permanente, la extinción del contrato por ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a la contratación (artículo 52.a) ET). En todo caso, recuérdese la obligación empresarial de introducir ajustes razonables al puesto o condiciones de trabajo previa extinción de la relación laboral a fin de evitar la existencia de discriminación de los trabajadores discapacitados o especialmente sensibles.

- Trabajadoras embarazadas, o en situación de parto reciente o lactancia natural

Ley de Prevención de Riesgos Laborales Artículo 26. Protección de la maternidad

1. La **evaluación de los riesgos** a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la **determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto**, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. **Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo** para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, **el empresario adoptará las medidas necesarias** para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la **no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos**.

2. **Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible** o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y **así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas**, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. **El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.**

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, **no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente**, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. **Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados**, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la **situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el **período de lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
5. **Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El artículo 26 LPRL establece las medidas de prevención específicas que debe adoptar el empresario en relación con las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia de menor de 9 meses, para protegerlas frente a los riesgos laborales que puedan tener una influencia nociva en su estado de salud, la del feto o menor lactante y proteger así su seguridad y salud. En concreto:

- Evaluación específica de riesgos laborales. El apartado primero del artículo 26 LPRL impone la obligación empresarial de realizar una evaluación específica de los riesgos laborales. En concreto, identificar la naturaleza, grado y duración de la exposición de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o del recién nacido. Como puede observarse del redactado del artículo, se trata de una obligación que no dependen, para su cumplimiento, de la presencia en ese momento en la empresa o en ese puesto de trabajo de una trabajadora embarazada, en situación de parto reciente o en período de lactancia natural.

En sede de evaluación de riesgos laborales es muy importante tener en cuenta la lista de agentes, condiciones de trabajo y procedimientos peligrosos para la salud de la trabajadora embarazada, el feto o el niño durante el período de lactancia natural. Esta lista fue introducida por la Directiva 1992/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y en el ordenamiento jurídico-laboral español se encuentra regulada en el Reglamento de Servicios de Prevención. En concreto, su Anexo VII establece el listado de agentes, condiciones de trabajo y procedimientos que son considerados peligrosos para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural y el Anexo VIII el listado de agentes, condiciones de trabajo y procedimientos que se consideran prohibidos.

- Identificación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural. En atención a la evaluación de riesgos y previa consulta con los representantes de los trabajadores, la empresa tiene la obligación de identificar aquellos puestos de trabajo exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural (artículo 26.2 LPRL *in fine*).

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

- Adopción de medidas de prevención, incluyendo modificación y cambio del puesto de trabajo. Cuando exista en la empresa una trabajadora embarazada, en situación de parto reciente o lactancia natural que ocupe un puesto de trabajo identificado como peligroso para su salud, la empresa deberá, primero, adaptar el puesto de trabajo para eliminar el riesgo existente. La adaptación del puesto de trabajo puede consistir en una modificación del entorno físico o del ambiente de trabajo, modificación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo, incluyendo, como prevé específicamente el precepto, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.
En caso de que la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o suficiente para garantizar la seguridad y salud de la trabajadora, del feto o del recién nacido, la empresa tendrá la obligación de proceder a un cambio de puesto de trabajo o función compatible con su estado. En este caso, es necesario certificado de los servicios médicos del INSS o de la MATEP, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios de la movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, el precepto expresamente establece que la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural ex artículo 45.1.d) ET. Cuando el cambio de puesto o función de trabajo no fuera posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora pasará a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo por el período necesario y mientras exista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo u otro compatible con su estado y tendrá derecho a percibir una prestación pública de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora. Nótese que la suspensión del contrato de trabajo se configura como un último recurso, cuando, acreditada la situación de riesgo, esta no pueda eliminarse mediante la adaptación, modificación o cambio de puesto de trabajo.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

- Trabajadores menores de edad

Ley de Prevención de Riesgos Laborales Artículo 27. Protección de los menores

1. **Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo**, el empresario deberá efectuar una **evaluación de los puestos de trabajo** a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los **riesgos específicos** para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su **falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto**.

En todo caso, **el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores** que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, **de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud**.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, **el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos**.

Las medidas de prevención en relación con los trabajadores menores de edad se encuentran recogidas en el artículo 27 LPRL, que impone a la empresa las siguientes obligaciones específicas:

- Evaluación específica de riesgos laborales. En primer lugar, el empresario tiene la obligación de evaluar los riesgos existentes en los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores menores de edad.

En concreto, el precepto concreta que dicha evaluación específica de riesgos deberá contener (I) la naturaleza, el grado y la duración de su exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de los trabajadores menores de edad y (II) riesgos específicos derivados de la falta de experiencia, inmadurez a la hora de evaluar los riesgos existentes o potenciales del trabajo y su desarrollo todavía incompleto. Es decir, la empresa

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

tiene la obligación de evaluar los riesgos adicionales que puedan derivarse de la mayor inmadurez, juventud y falta de experiencia de los trabajadores menores de edad.

Esta actividad de evaluación de los riesgos debe realizarse, en primer lugar, antes de la incorporación del trabajador menor de edad y, en segundo lugar, antes de cualquier modificación de las condiciones laborales.

- Obligación de información. La empresa tiene la obligación de informar al trabajador menor de edad y, aquí reside la especialidad, a sus padres o tutores acerca de (I) los riesgos existentes en el puesto de trabajo a ocupar y (II) las medidas adoptadas para prevenir dichos riesgos.
- Adopción de medidas de prevención específicas. La empresa tiene la obligación de adoptar medidas de prevención específicas para eliminar o neutralizar los riesgos derivados de la juventud, mayor inmadurez y menor experiencia de los trabajadores menores de edad. Si bien el artículo 27 LPRL no lo menciona de forma expresa, esta obligación de adoptar medidas de prevención específicas es consecuencia lógica de la evaluación específica de riesgos laborales sí mencionada de forma expresa en el precepto.
- Limitaciones en el tiempo de trabajo. Además de las medidas de prevención específicas adoptadas por la empresa, es necesario mencionar la existencia de importantes limitaciones en el tiempo de trabajo de los trabajadores menores de edad justificadas en su desarrollo personal todavía incompleto la necesidad de garantizar su seguridad y salud. Esencialmente, jornada máxima menor y descansos más prolongados (artículos 34 y 37 ET) y prohibición de realización horas extraordinarias y trabajo nocturno (artículo 6 ET).
- Prohibición de actividades. Finalmente, en relación a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores menores de edad, es importante tener en cuenta que, en atención a los artículos 6 ET y 27.2 LPRL, existen ciertas actividades prohibidas respecto los trabajadores menores de edad. En concreto, el artículo 7.2 y el Anexo de la Directiva 1994/33/CE, de 22 de junio, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo establece la relación de trabajo peligrosos y prohibidos para los trabajadores menores de edad y un listado de trabajos prohibidos para los trabajadores menores de 18 años. Sin embargo, en el ordenamiento jurídico-laboral español, existe solamente el Decreto de 26 de julio de 1957 por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

menores que, si bien ha sido derogado por lo que respecta a los trabajos realizados por las mujeres, se mantiene vigente respecto los trabajadores menores de edad. En cualquier caso, el listado de trabajos prohibidos contenido en dicho Decreto se encuentra fuertemente desfasado de la realidad empresarial actual y no cumple, a nuestro juicio, con las exigencias de la Directiva 1994/33/CE.

- Trabajadores temporales

Ley de Prevención de Riesgos Laborales Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

1. Los **trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal**, deberán disfrutar del **mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud** que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.
La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.
2. **El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores** a que se refiere el apartado anterior **reciban información acerca de los riesgos** a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las **medidas de protección y prevención** frente a los mismos.
Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir **teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional** y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.
3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán **derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud**, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.



TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

4. **El empresario deberá informar a los trabajadores designados** para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, **al servicio de prevención** previsto en el artículo 31 de esta Ley **de la incorporación de los trabajadores** a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.
5. **En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.** Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las **obligaciones en materia de información** previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, **la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados**, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las **características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.**

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores de la misma de la **adscripción de los trabajadores puestos a disposición** por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Los trabajadores temporales también son identificados como un colectivo especialmente sensible como consecuencia de su menor experiencia, integración en la empresa, menor información y formación en materia de riesgos laborales y medidas de prevención de riesgos adoptadas y mayor vulnerabilidad como consecuencia de la inestabilidad de la relación laboral.

En este sentido, el artículo 28 LPRL establece las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores temporales y contratados mediante Empresa de Trabajo Temporal introduciendo, en primer lugar, un principio de igualdad de trato según el cual los trabajadores temporales y puestos a disposición deben disfrutar del mismo nivel de protección de su seguridad y salud que el resto de los trabajadores de la empresa.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

En segundo lugar, dicho artículo establece obligaciones de prevención específicas respecto los trabajadores temporales, si bien, como puede observarse del redactado del precepto, son «recordatorios» de las obligaciones generales de prevención más que obligaciones preventivas específicas.

- Evaluación específica de riesgos. En primer lugar, la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación específica de riesgos respecto de los trabajadores temporales. Es decir, si bien no está concretado en el artículo 28 LPRL, desde nuestro punto de vista, la deuda general de prevención (artículo 14 LPRL) y la obligación de evaluación de riesgos laborales (artículo 16 LPRL), exigen a la empresa realizar una evaluación específica de riesgos que tenga en cuenta las características específicas de los trabajadores temporales. Es decir, entendemos que la empresa tiene la obligación de realizar una evaluación de los riesgos laborales existentes en el puesto de trabajo a ocupar por un trabajador temporal, identificando la naturaleza, grado y duración de la exposición a los riesgos que puedan influir negativamente en su salud teniendo en cuenta su menor formación, experiencia e integración en la empresa.
- Obligación de información. Según el artículo 28.2 LPRL, la empresa tiene la obligación de informar, al inicio de la actividad laboral, de (I) los riesgos laborales existentes en su puesto de trabajo, (II) las cualificaciones o aptitudes necesarias para desarrollar las tareas, (III) la exigencia de controles médicos especiales para el puesto de trabajo y (IV) las medidas de protección y prevención.
- Obligación de formación. Además, la empresa tiene la obligación de formar, de forma suficiente y adecuada, a los trabajadores temporales respecto de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta, en concreto, (I) su cualificación y experiencia profesional y (II) los riesgos a los que vayan a estar expuestos.
- Obligación de vigilancia de la salud. El apartado tercero del artículo 28 LPRL establece que los trabajadores temporales también tienen derecho a la vigilancia de la salud en los términos del artículo 22 LPRL. Sin embargo, no establece ninguna obligación específica o característica especial de vigilancia de la salud de este colectivo de trabajadores.
- Obligación de información a los trabajadores designados o servicio de prevención. Finalmente, según el artículo 28.4 LPRL, la empresa tiene a obligación de informar a los trabajadores desig-

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

nados o al servicio de prevención de la incorporación de trabajadores temporales, para que puedan desarrollar sus funciones adecuadamente.

Los trabajadores temporales contratados mediante Empresas de Trabajo Temporal sí gozan, por el contrario, de una regulación específica en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente por cuanto se trata de una obligación compartida entre la ETT y la empresa usuaria. En concreto, el artículo 28.5 LPRL establece las siguientes obligaciones:

- Obligaciones preventivas de la empresa usuaria. La empresa usuaria *«será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores»*. Por consiguiente, tiene las obligaciones de (I) evaluación de los riesgos existentes en el puesto de trabajo (teniendo en cuenta, como se ha apuntado anteriormente, la menor experiencia, implantación en la empresa y formación de los trabajadores temporales), (II) informar al trabajador acerca de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, las aptitudes necesarias y la existencia de controles médicos o de seguridad específicos, (III) adopción de medidas de prevención de riesgos laborales adecuadas y (IV) vigilar el cumplimiento por parte del trabajador de las medidas preventivas adoptadas por la empresa.
- Obligaciones de la Empresa de Trabajo Temporal. La ETT tiene las obligaciones de formación y vigilancia de la salud. Así, la ETT debe formar, suficiente y adecuadamente y al inicio de la relación laboral, al trabajador acerca de (I) las características del puesto de trabajo a ocupar, *«teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional»* y (II) los riesgos a los que va a estar expuesto en atención a la información proporcionada por la empresa usuaria.
- Prohibición de actividades. Finalmente, la disposición adicional 2ª de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal establece un listado de actividades que, en atención a la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, se consideran prohibidas para los trabajadores contratados mediante ETT. Estas actividades prohibidas incluyen trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas, a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción o a agentes biológicos.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

La negociación colectiva juega un papel muy relevante en relación con las medidas de prevención de riesgos laborales respecto trabajadores especialmente sensibles, especialmente en la identificación de puestos de trabajo exentos de riesgos para este colectivo de trabajadores, la concreción de medidas específicas de prevención y la adopción de medidas para fomentar la permanencia en el empleo de estos trabajadores.

En concreto, es espacio óptimo de la negociación colectiva respecto los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos es el siguiente:

- Concretar el protocolo de prevención ante la incorporación a la empresa o conocimiento de un trabajador especialmente sensible, trabajadora embarazada, en situación de parto reciente o lactancia natural, trabajadores menores de edad o trabajador temporal. Protocolo en materia de evaluación de riesgos, información, formación, medidas de prevención y, especialmente, vigilancia de la salud (vigilancia de la salud para la identificación y seguimiento del trabajador).
- Respecto los trabajadores con alguna discapacidad declarada y los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, establecer y concretar la obligación de adaptación del puesto de trabajo (condiciones laborales, tiempo de trabajo, etc.) previa a la extinción de la relación laboral por causas objetivas, en concordancia con la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- Concretar el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada, en situación de parto reciente o durante la lactancia natural y concreción de las medidas de prevención específicas a adoptar.
- Identificar los riesgos específicos que presentan los trabajadores menores de edad en atención a su juventud, mayor inmadurez y menor experiencia y concreción de las medidas de prevención específicas a adoptar.
- Identificar los riesgos específicos que presentan los trabajadores temporales en atención a su menor formación, experiencia e integración en la empresa y concreción de las medidas de prevención específicas a adoptar.

C. Buenas prácticas negociales en materia de trabajadores especialmente sensibles

En materia de complementos de trabajadores especialmente sensibles, en el marco del presente estudio de la negociación colectiva actual, se han identificado las siguientes buenas prácticas negociales.

- **Concretar el protocolo de prevención ante la incorporación a la empresa o conocimiento de trabajadores especialmente sensibles**

En primer lugar, se ha identificado como una buena práctica negocial la concreción de un protocolo de prevención ante la incorporación a la empresa o conocimiento de un trabajador especialmente sensible, trabajadora embarazada, en situación de parto reciente o lactancia natural, trabajadores menores de edad o trabajador temporal. Protocolo en materia de evaluación de riesgos, información, formación, medidas de prevención y, especialmente, vigilancia de la salud.

En este punto, es especialmente interesante el IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia, que concreta, en primer lugar, los riesgos específicos para trabajadoras embarazadas y en período de lactancia natural que deberán tenerse en consideración en la evaluación de riesgos y las medidas de prevención a adoptar, precisando la medida correctora y la semana a partir de la cual se adoptará. Además, en segundo lugar, establece la obligación empresarial de, una vez conocido el estado de embarazo de una trabajadora, reunirse con la trabajadora en el plazo de 3 días *«para resolver sobre su posible recolocación en un puesto de trabajo donde no exista riesgo para ella o el feto/embrión»*.

TRABAJADORES
ESPECIALMENTE
SENSIBLES

IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia
Artículo 44. Salud laboral

(...)

Conciliación de la vida familiar y protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

A ese efecto, **la evaluación de riesgos específica deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes factores:**

Riesgo	Medida correctora	Semana suspensión
Trabajo a turnos	No podrá hacer trabajo a turnos	Desde el inicio
Trabajo nocturno	No podrá hacer trabajo nocturno (sin que sea posible descuento en concepto de nocturnidad)	Desde el inicio
Golpe en caso de accidente	No podrá hacer ningún trabajo que implique conducción agresiva	Desde el inicio
Vibraciones	Se procederá a medir las vibraciones máquina-cuerpo entero	Se aplicará la determinación de semanas que establece la tabla de la SEGO 2019
Manipulación de pacientes	No se trata de manipulación de cargas y, en ausencia de método evaluativo, se suprime la manipulación	Desde el inicio
Arrastre de camilla	Igual que la manipulación de cargas	Desde el inicio
Caída al mismo o diferente nivel	Las trabajadoras no podrán realizar intervenciones en escenarios con pendientes y suelos resbaladizos	Desde el inicio
Riesgo biológico	En función de evaluación específica	

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

2. No obstante lo recogido en el punto 1 anterior, **cuando una trabajadora comunique su situación de embarazo, la empresa y la representación unitaria, de existir esta, deberán reunirse en el plazo máximo de 3 días naturales para resolver sobre su posible recolocación en un puesto de trabajo donde no exista riesgo para ella o el feto/embrión.**

De llegarse a la conclusión de que no existe puesto de trabajo exento de riesgo donde sea posible la prestación de servicios, la trabajadora deberá solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo a la mutua correspondiente, poniendo la empresa a su disposición toda la documentación necesaria.

Durante el proceso de decisión de la mutua, la trabajadora permanecerá con el contrato suspendido con derecho a su retribución por la empresa, en cualquier caso. De resolver la mutua la no concesión de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, la trabajadora permanecerá con el contrato suspendido con derecho a retribución, abonando la empresa el 100 % del salario como si hubiera estado trabajando, desde el día de la comunicación del embarazo hasta la fecha de concesión de la suspensión por la mutua. La trabajadora y la empresa deberán acudir a la jurisdicción social para impugnar la resolución denegatoria de la mutua.

3. Lo dispuesto en los puntos 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el **período de lactancia**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificara el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

- Concretar la obligación de adaptación del puesto de trabajo respecto trabajadores especialmente sensibles

El presente estudio identifica como buena práctica comercial referente a los trabajadores especialmente sensibles aquellas cláusulas convencionales que establezcan y concretan la obligación empresarial de adaptación o cambio de puesto de trabajo del trabajador previa a la extinción de la relación laboral por causas objetivas, en concordancia con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En primer lugar, existen diferentes convenios colectivos que concretan medidas de adaptación y cambio de puesto de trabajo de trabajadores discapacitados. Si bien generalmente estas medidas se encuentran en preceptos específicos dedicados a personas con discapacidad o personas con capacidad disminuida, son medidas que deben calificarse de prevención de riesgos laborales.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

En este sentido, es interesante destacar el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, que establece la obligación empresarial de ocupar a los trabajadores con alguna discapacidad física, psíquica y/o sensorial en puestos de trabajo adecuados a sus condiciones. Si bien, a nuestro juicio, resulta cuestionable la distinción del alcance de dicha obligación de la empresa respecto del origen de la discapacidad. Así, como puede leerse del precepto, cuando la discapacidad tenga su origen en enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural «consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa» la empresa tiene la obligación de destinarle a un puesto de trabajo compatible con su estado, mientras que respecto las discapacidades generadas por otras causas la empresa tiene dicha obligación solamente en caso de existir un puesto de trabajo vacante. Además, esta cláusula convencional resulta interesante por cuanto también establece una prelación de cambio de puesto, identificando la obtención de pensiones o subsidios inferiores al salario mínimo interprofesional, la antigüedad y el número de hijos menores de edad como criterios de prelación.

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines

Artículo 17. Personas con discapacidad

1. Las empresas que empleen un número de personas fijas que excedan de 50 vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla o, de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente, de las que se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.
2. **Las empresas ocuparán a la persona trabajadora con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física, psíquica y/o sensorial por otras razones, la empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento de la persona trabajadora.**
3. Para ser colocadas en esta situación, tendrán **preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional** vigente.
4. El **orden** para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará **por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos/as menores de edad o que tengan una incapacitación para el trabajo.**
5. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo. Asimismo, y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, **las empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de personal subalterno, con aquellas de sus personas trabajadoras que, por discapacidad física, psíquica y/o sensorial, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento**

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

En sentido similar, el IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana también condiciona la obligación empresarial de cambio de puesto de trabajo a la incapacidad permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana Artículo 65. Adecuación de puesto de trabajo

La empresa facilitará a aquel trabajador en situación de incapacidad permanente total o parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un puesto de trabajo idóneo a sus facultades físicas siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal.

También es interesante el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, que concreta las obligaciones de adaptación y cambio del puesto de trabajo de las personas en situación de incapacidad permanente parcial, regulando también sus derechos económicos.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida Artículo 20. Trabajadores con capacidad disminuida

1. Los trabajadores que hayan sido declarados en **situación de incapacidad permanente parcial**, tienen derecho a su **reincorporación en la empresa**, en las condiciones siguientes:
 - a) Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. **En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% ni que los ingresos sean inferiores al salario del convenio cuando se realice la jornada completa.**
 - b) Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional **recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación.** La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

- a la empresa y a los representantes legales de los trabajadores, en el plazo de tres meses contados a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.
2. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una **incapacidad permanente total o absoluta** y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán **preferencia para su ingreso en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca** en su categoría o grupo profesional. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuarán a efectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia para su ingreso en la última empresa en la que trabajaron.
 3. Los trabajadores que, con arreglo al punto anterior tengan derecho a ser admitidos, deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de tres meses, contados a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace su puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.
Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar por ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario.
 4. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (RCL 2013,1746), Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Finalmente, en relación con los trabajadores discapacitados, es interesante también destacar el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de residencias privadas de personas mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que incluye entre las funciones y competencias de la Comisión paritaria establecer un catálogo de puestos de trabajo para personas con discapacidad y adaptación de los mismos.

TRABAJADORES
ESPECIALMENTE
SENSIBLES

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja
Artículo 28. Salud Laboral

(...)

2. d. Funciones y competencias de la Comisión paritaria en materia de salud laboral:

(...)

Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

(...)

En segundo lugar, existen otros ejemplos de convenios colectivos que concretan medidas de prevención respecto de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, incluyendo enfermedades, dolencias físicas o, incluso, edad avanzada.

En este punto, es interesante citar el Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias que establece el cambio de puesto de trabajo de aquellas personas que padecen una enfermedad que, sin alcanzar la incapacidad laboral, les inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo.

Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias
Artículo 28. Movilidad funcional

Además de los supuestos contemplados en la Ley, **se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.**

Para dichos casos será preciso el **informe médico** que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los delegados de prevención, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. **El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación**, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Es interesante destacar también el Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería por cuanto, por un lado, incluye expresamente la edad como elemento que puede afectar a la seguridad y salud del trabajador. Por otro lado, es también interesante por cuanto establece la obligación empresarial de cambio de puesto de trabajo de los trabajadores con capacidad disminuida y concreta los puestos de trabajo de destino.

Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería Artículo 21. Capacidad disminuida

Las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, **destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones**. Tendrán **preferencia las personas incapacitadas para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable** sufrida al servicio de la empresa. En orden a la colocación de personas con discapacidad, tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de 50 personas contratadas habrán de reservarles como mínimo un 2 por 100 de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, **las empresas proveerán las plazas de portería, conserjería, vigilancia, etc., con personas que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal** y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su subsistencia.

El personal acoplado percibirá el **salario de acuerdo con la categoría que desempeñe**.

- Concretar el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada, en situación de parto reciente o durante la lactancia natural y las medidas de prevención específicas a adoptar

Respecto las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o durante la lactancia natural, en el presente estudio se identifica con buena práctica comercial la concreción del listado de puestos de trabajo exentos de riesgo y la concreción de las medidas de prevención específicas a adoptar respecto de las trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo de riesgo.

TRABAJADORES
ESPECIALMENTE
SENSIBLES

Es especialmente interesante el IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia citado anteriormente, que concreta los riesgos específicos para trabajadoras embarazadas y en período de lactancia natural que deberán tenerse en consideración en la evaluación de riesgos y las medidas de prevención a adoptar, precisando la medida correctora y la semana a partir de la cual se adoptará.

IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia
Artículo 44. Salud laboral

(...)

Conciliación de la vida familiar y protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

A ese efecto, **la evaluación de riesgos específica deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes factores:**

Riesgo	Medida correctora	Semana suspensión
Trabajo a turnos	No podrá hacer trabajo a turnos	Desde el inicio
Trabajo nocturno	No podrá hacer trabajo nocturno (sin que sea posible descuento en concepto de nocturnidad)	Desde el inicio
Golpe en caso de accidente	No podrá hacer ningún trabajo que implique conducción agresiva	Desde el inicio
Vibraciones	Se procederá a medir las vibraciones máquina-cuerpo entero	Se aplicará la determinación de semanas que establece la tabla de la SEGO 2019
Manipulación de pacientes	No se trata de manipulación de cargas y, en ausencia de método evaluativo, se suprime la manipulación	Desde el inicio

TRABAJADORES
ESPECIALMENTE
SENSIBLES

Riesgo	Medida correctora	Semana suspensión
Arrastre de camilla	Igual que la manipulación de cargas	Desde el inicio
Caída al mismo o diferente nivel	Las trabajadoras no podrán realizar intervenciones en escenarios con pendientes y suelos resbaladizos	Desde el inicio
Riesgo biológico	En función de evaluación específica	

Asimismo, también se han identificado como buenas prácticas negociales aquellos convenios que establecen exclusiones o prioridades en el sistema de trabajo a turno respecto las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Destaca en este punto el Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad de Madrid, que establece el carácter voluntario del turno de retén durante el sexto mes de embarazo y el primer año de vida del recién nacido.

Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad de Madrid
Artículo 230. Jornada de trabajo, turnos y horarios

(...)

- d) Una vez al año, por medio del calendario laboral, se establecerán las condiciones que permitan el cambio desde el turno de retén al turno rotativo de mañana, tarde y noche. Igualmente se ofertará la posibilidad de realizar cambios de turno antes de la incorporación de nuevo personal, **teniendo preferencia los mayores de 50 años.**
- e) **Durante el periodo que oscila entre el sexto mes de embarazo y el primer año de vida, la realización del turno de retén será voluntaria.** En el caso de que no vaya a realizarse se deberá comunicar con una antelación mínima de tres meses.

(...)

En sentido similar, el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad reconocen, en atención a necesidades preventivas y de conciliación, prioridad a la elección de turno a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.



TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad Artículo 93. Trabajo a turnos

(...)

3. **Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en período de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales** y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (RCL 1999,2800); también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.

- Identificar riesgos y medidas de prevención específicas respecto trabajadores menores

En relación con los trabajadores menores de edad, se considera una buena práctica comercial identificar los riesgos específicos que presenta este colectivo, atendiendo específicamente a los riesgos adicionales derivados de su juventud, mayor inmadurez y menor experiencia, y concretando las medidas de prevención específicas a adoptar.

En este sentido, destaca el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, que, si bien fuera del capítulo correspondiente a seguridad y salud laboral, concreta medidas de prevención respecto los trabajadores menores de edad e incluye un listado de trabajos expresamente prohibidos para estos trabajadores.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida Artículo 14. Trabajo de los menores

1. **Los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho**, tanto los de nuevo ingreso como los que viniesen prestando sus servicios a la entrada en vigor del presente convenio, deberán ser **destinados a aquellos puestos de trabajo donde queden plenamente garantizadas la salud y la seguridad de los mismos**.
2. **Queda expresamente prohibido** para estos trabajadores:
 - a) El **trabajo en período nocturno**.
 - b) **Manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras, taladros mecánicos, carros, cortadores** y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

- c) Los **trabajos de transporte, empuje o arrastre de cargas** que representen un esfuerzo físico superior al necesario para mover en rasante de nivel, pesos superiores o condiciones de trabajo distintas a las autorizados/as por la legislación vigente en esta materia.
 - d) La **realización de horas extraordinarias**.
 - e) Los **puestos de trabajo declarados tóxicos, penosos o peligrosos**.
 - f) Aquellos **puestos de trabajo donde se produzcan polvos perjudiciales, vapores o emanaciones tóxicas** y aquellos otros donde exista marcado **riesgo de incendio o explosión**. Se prohíbe además no sólo el trabajo activo, sino la simple permanencia en los locales en que esos trabajos se desarrollen.
 - g) El **trabajo a destajo**.
 - h) El **trabajo remunerado a prima o incentivo de producción**.
 - i) El **puesto de trabajo de vigilante**.
 - j) Aquellos otros puestos de trabajo o actividades que, a juicio de la autoridad laboral competente, prohíba en uso de sus competencias.
 - k) Cuantos otros puestos o actividades estén o puedan quedar prohibidos por disposición legal o reglamentaria.
3. Si como consecuencia de la aplicación del apartado primero de este artículo, los trabajadores tuvieran que ser trasladados a otro puesto de trabajo al que no alcanzasen las prohibiciones contenidas en el apartado segundo, ese **cambio de puesto de trabajo no representará, en ningún caso, perjuicio económico ni de ninguna otra clase para el trabajador**.

En sentido similar, es interesante destacar también el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de edificación y obras públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que, si bien también fuera del capítulo referente a seguridad y salud laboral, prohíbe la ocupación de trabajadores menores contratados mediante contrato para la formación y el aprendizaje para ocupar determinados puestos de trabajo.

Convenio colectivo de trabajo para la actividad de edificación y obras públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 Artículo 12. Contrato para la formación y el aprendizaje

(...)

7. **No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.**

(...)

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Finalmente, es interesante destacar que es habitual que la regulación de las medidas de prevención de los trabajadores menores de edad se encuentre fuera del capítulo o precepto dedicado a la seguridad y salud laboral; es decir, generalmente, las medidas de prevención respecto los trabajadores menores de edad se regulan de forma separada e independiente. En tanto que medidas de prevención en sentido estricto, desde nuestro punto de vista constituye también una buena práctica negociar incluirlo en el capítulo o apartado correspondiente a la prevención de riesgos laborales, a fin de integrarlo en la política general de prevención.

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

En materia de trabajadores especialmente sensibles, se ha identificado como buenas prácticas negociales la concreción del protocolo de prevención ante la incorporación o la identificación en la empresa de trabajadores especialmente sensibles, la identificación de riesgos específicos para estos colectivos y la concreción de las medidas específicas de prevención, incluyendo la adaptación y cambio de puesto de trabajo.

No obstante, desde nuestro punto de vista, existe todavía mucho espacio para la negociación colectiva para desarrollar buenas prácticas negociales en materia de trabajadores especialmente sensibles.

En primer lugar, faltan buenas prácticas de concreción del protocolo de prevención ante la incorporación a la empresa o identificación de un trabajador especialmente sensible, trabajadora embarazada, en situación de parto reciente o lactancia natural, trabajadores menores de edad o trabajador temporal. Si bien existe algún ejemplo de buenas prácticas respecto de trabajadoras embarazadas, todavía hay espacio para la negociación colectiva. Es importante, a nuestro juicio, el establecimiento de dicho protocolo para concretar las obligaciones preventivas en materia de evaluación de riesgos, información, formación, medidas de prevención y vigilancia de la salud.

Es especialmente importante la concreción de medidas de vigilancia de la salud a efectos de identificación y seguimiento de trabajadores especialmente sensibles. Sin embargo, como se ha apunta-

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

do anteriormente, existe todavía mucho espacio en la negociación colectiva para avanzar hacia una vigilancia de la salud que permita cumplir uno de sus objetivos básicos, como es la identificación y vigilancia de la salud de trabajadores especialmente sensibles. Sin perjuicio de algunas referencias genéricas, no existen, en términos generales, convenios colectivos que establezcan medidas de vigilancia de la salud concretas y específicas respecto los trabajadores especialmente sensibles.

En segundo lugar, también se han identificado buenas prácticas en la concreción del listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada, en situación de parto reciente o durante la lactancia natural. Es más, esta obligación legal respecto las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural se ha extendido a otros grupos de trabajadores especialmente sensibles. En este sentido, por ejemplo, se han identificado como buenas prácticas negociales el establecimiento de un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para personas discapacitadas o, en sentido similar, la concreción de puestos de trabajo prohibidos para trabajadores menores de edad.

En tercer lugar, en relación con la adopción de medidas preventivas ante la identificación de trabajadores especialmente sensibles, existen un número interesante de buenas prácticas negociales respecto trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural. Así, se han identificado como buenas prácticas negociales aquellos convenios que establecen exclusiones o prioridades en el sistema de trabajo a turno respecto las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Similarmente, también existen buenas prácticas negociales respecto los trabajadores con alguna discapacidad declarada. Existen distintos convenios colectivos que concretan las obligaciones empresariales de cambio de puesto de trabajo de la persona con una incapacidad laboral, parcial o total. También existen, aunque menos en número y concreción, convenios colectivos que establecen la obligación de cambio de puesto de trabajo respecto de trabajadores que, a pesar de no tener una discapacidad declarada, son especialmente sensibles a determinados riesgos por cuestiones de enfermedad, dolencia física o, incluso, edad.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

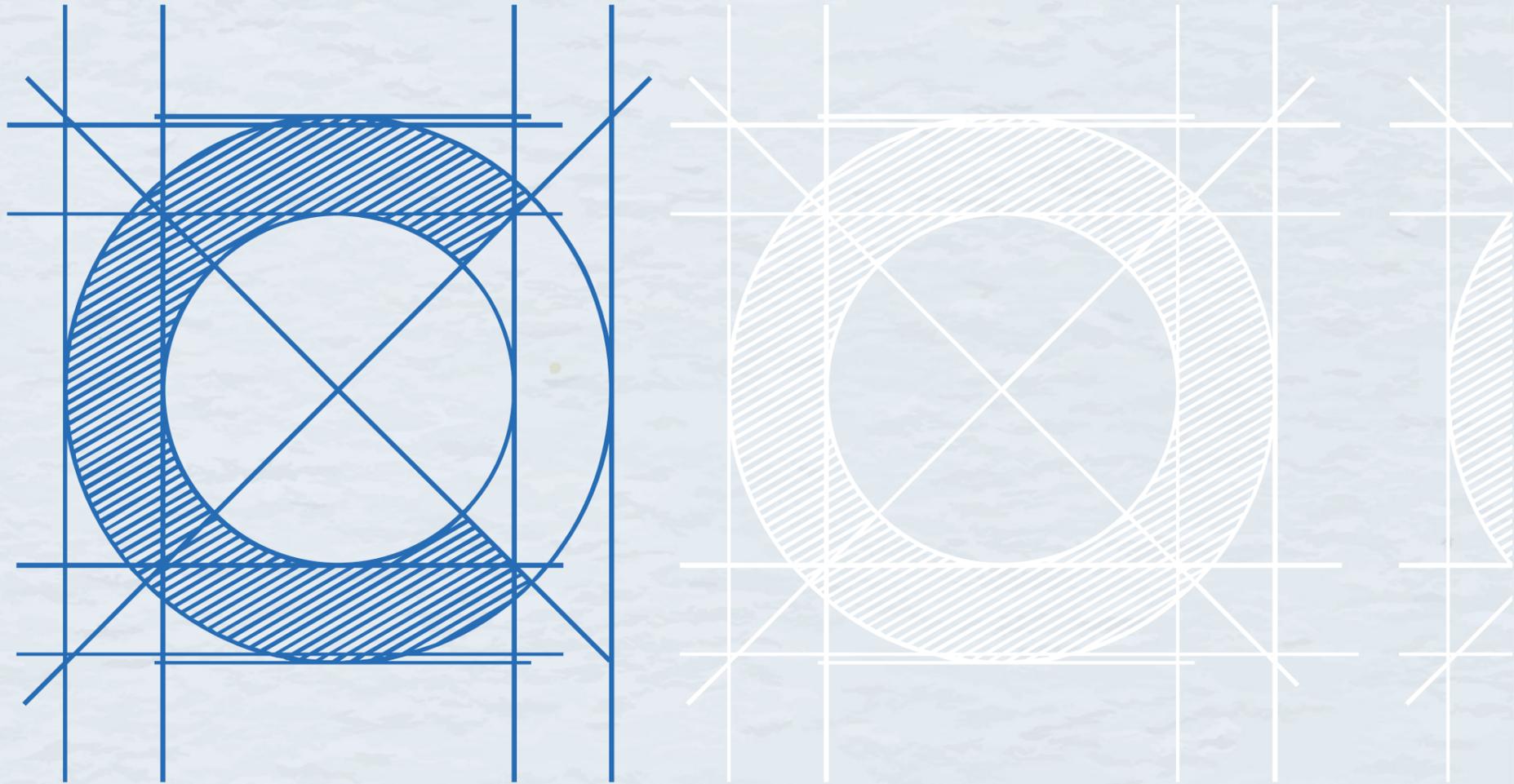
Sin embargo, son pocos los convenios colectivos que, más allá de referencias genéricas, concretan la obligación empresarial de adaptación del puesto de trabajo. Es decir, a la luz de la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, existe todavía mucho espacio para la negociación colectiva de concreción de la obligación empresarial de realizar «ajustes razonables» al puesto de trabajo ocupado por una persona especialmente sensible.

En cuarto lugar, si bien existen interesantes buenas prácticas negociales respecto los trabajadores discapacitados y las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural, existen pocas buenas prácticas respecto trabajadores menores de edad y trabajadores temporales. Salvo algún ejemplo, no es habitual encontrar en la negociación colectiva actual cláusulas convencionales que identifiquen los riesgos específicos que presentan los trabajadores menores de edad en atención a su juventud, mayor inmadurez y menor experiencia y concreten las medidas de prevención específicas a adoptar. Menos común todavía son las cláusulas convencionales que identifiquen los riesgos específicos que presentan los trabajadores temporales en atención a su menor formación, experiencia e integración en la empresa y que, en atención a dichos riesgos, concreten las medidas de prevención específicas a adoptar.

Finalmente, en quinto lugar, en ocasiones la regulación referente a los trabajadores especialmente sensibles se encuentra fuera del capítulo o precepto dedicado a la seguridad y salud laboral, especialmente en relación con los trabajadores discapacitados y menores de edad. Desde nuestro punto de vista, es una buena práctica comercial incluir las medidas preventivas referentes a los trabajadores especialmente sensibles en el capítulo o precepto dedicado a la seguridad y salud laboral, a fin de garantizar su plena y efectiva integración en la política general de prevención.

A modo de resumen, sin perjuicio de haber identificado algunas buenas prácticas negociales interesantes, existe todavía un amplio espacio de mejora de la negociación colectiva respecto la prevención de trabajadores especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente y lactancia natural, trabajadores menores de edad y trabajadores temporales.

COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA



COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Recientemente hemos publicado una monografía en la que desde una perspectiva comparada analizamos precisamente la compleja regulación que, en España, en comparación con otros países, tenemos en materia de coordinación de la actividad preventiva o, también llamada, coordinación de la actividad empresarial en materia preventiva (en adelante CAE)³. Por tanto, nos remitimos a dicho estudio en cuanto a todos los aspectos que, desde una perspectiva estrictamente de regulación jurídica, el lector requiere mayor concreción.

Con todo, a continuación, haremos una breve referencia, como hemos hecho en todos los apartados abordados en este estudio, del marco jurídico básico relativo a la CAE.

A. Marco jurídico

El marco de la coordinación de la actividad preventiva en el ordenamiento jurídico español se encuentra regulado en el artículo 24 de la LPRL y en el complejo RD 171/2004 para todo el ámbito empresarial que no construcción y en el RD 1627 para la construcción.

A continuación, procedemos a esquematizar la regulación básica **diferenciando las diferentes figuras de empresario** que pueden concurrir (titular, concurrente y principal) en función de las **obligaciones que se les asocian** (informar/instruir, coordinación, vigilancia).

³. Luque Parra, M. y Ginès i Fabrellas, A., *La coordinación de la actividad preventiva: estudio comparado*, Fomento del Trabajo-Fundación EStatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Barcelona, 2018.

COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Empresario	Conceptuación	Obligación asociada
Empresa titular	<p>Artículo 2 RD 171/2004</p> <p>a) Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.</p> <p>b) Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.</p>	<p>Artículo 24.2 LPRL</p> <p>Adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.</p> <p>Artículos 6 a 8 RD.</p>
Empresa concurrente	<p>Artículo 24.1 LPRL</p> <p>En un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, trabajadores de dos o más empresas.</p>	<p>Artículo 24.1 LPRL</p> <p>Deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.</p> <p>Sobre las concretas medidas de coordinación, ver artículos 4, 5, 9 LPRL y artículos 11 a 14 RD 171/2004.</p>
Empresa principal	<p>Artículos 24.3 LPRL y 2 RD</p> <p>Empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.</p>	<p>Artículo 24.3 LPRL</p> <p>Deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales</p> <p>Artículo 8 RD.</p> <p>Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales</p> <p>Artículo 15. Delegados de prevención.</p>

COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

En una materia, como la CAE, tan regulada en el ordenamiento jurídico español no es fácil identificar cuál es el espacio de actuación de la negociación colectiva.

En efecto, los convenios colectivos no pueden incidir ni en la delimitación de las figuras de empresario titular, concurrente y principal, ni – tampoco – en la determinación de las competencias informativas, de coordinación o de vigilancia correspondientes a cada uno de ellos.

No obstante lo anterior, lo cierto es que dónde sí consideramos que la actuación de la negociación colectiva sectorial puede incidir es el siguiente:

- **Especificar el procedimiento que ha de seguirse para dar cumplimiento a obligación informativa** en materia preventiva del Empresario titular a los empresarios concurrentes y a la inversa.
- **Determinar** en cada ámbito sectorial cuáles son los **medios de coordinación más pertinentes**.
- **Clarificar** de qué modo puede sustanciarse una eventual **vigilancia** en caso de concurrir empresarios principales y, en concreto, la manera de implementar la figura del recurso preventivo

C. Buenas prácticas negociales en materia de coordinación de la actividad preventiva

Son muy escasas las previsiones convencionales que regulan algún aspecto relacionado con el CAE. Y, además, todas ellas, curiosamente, incidiendo en la capacidad de control que sobre tales situaciones puede desarrollarse por los delegados de prevención o por el CSSL.

Con todo, un buen ejemplo de cláusula convencional sobre CAE que establece un protocolo de actuación al respecto:

COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios

Artículo 53. Empresa principal y subcontratadas

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus trabajadores en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales.

A tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre los mismos ha de facilitarse a sus respectivos trabajadores. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones contratadas en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilice la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde al empresario titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios, que desarrollen sus actividades en su centro, sobre los riesgos detectados en el mismo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a los trabajadores afectados.
2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas o subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la propia actividad de la principal y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.
3. Los deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican a los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Se realizará una planificación preventiva con las empresas contratistas, así como la elaboración de un manual de prevención de empresas contratistas, donde figuren:

- Las **exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva.**
- **Información, consulta y participación de los delegados de prevención de la empresa principal o titular o del CES** sobre contratación de obras y servicios, la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.
- Que la **información facilitada sea por escrito.**
- Recoger el tipo de información que han de facilitar donde se incluya las **estadísticas no solo de accidentes de trabajo, sino que incluyan las bajas por ITCC.**
- Derechos de los representantes de los trabajadores.
- El **empresario principal elaborará y entregará la documentación siguiente:**
 - Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas en la empresa principal.
 - Plan de prevención de actividades empresariales.
 - Evaluación de riesgos.
 - Manual de prevención de subcontratadas.

COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

- Equipos de seguridad, EPIs.
- Acreditación de la información y formación.
- Permisos de entrada y trabajo.
- Notificación y comunicaciones de AA.TT.
- Medidas de emergencia.
- Información a trabajadores.
- Exámenes de salud.
- Evaluación de riesgos.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

- Seguimiento por parte de los CSSL o de un órgano creado *ex novo* al efecto

Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria Artículo 63 *in fine*

Asimismo, las empresas realizarán la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados por las empresas para la prestación de obras o servicios.

En este sentido, en los comités de seguridad y salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas subcontratadas instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regule el funcionamiento de dichos comités.

COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

XIX Convenio colectivo general de la industria química

6.2 En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores de otras empresas auxiliares, de servicio, contratas y subcontratas, exceda durante un periodo superior a los tres meses de un 30 % en relación con la plantilla total de la empresa principal, se declara como medio de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la **constitución de un Comité de seguridad y salud intercontratas**.

Dicho Comité de seguridad y salud intercontratas tendrá un **máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las direcciones de las empresas concurrentes y, los otros seis, por las Federaciones sindicales más representativas** que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Este Comité de seguridad y salud intercontratas **se reunirá trimestralmente con el Comité de seguridad y salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de trabajadores que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas que es estimen oportunas. Dicha reunión será presidida por el presidente del Comité de seguridad y salud de la empresa principal.**

No obstante lo anterior, y a pesar de que hasta ahora no hemos destacado cláusulas convencionales que consideramos muy criticables desde un punto de vista jurídico, por la especial relevancia de la materia que analizamos, sí consideramos oportuno destacar una serie de **cláusulas que consideramos establecen respecto del empresario titular un deber de vigilancia que desborda su posición como empresa titular**, al no exigirse que sólo deba darse tal actuación en caso de que dicha empresa sea, a su vez y en términos preventivos, principal.

XIX Convenio colectivo general de la industria química

6.1 En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, **la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de seguridad y salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.**

(...)

COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

En idéntico sentido el artículo 49.5.1 del **Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora**.

Igualmente, destacable:

VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados Artículo 65. Empresas contratistas, subcontratistas y empresas de trabajo temporal

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

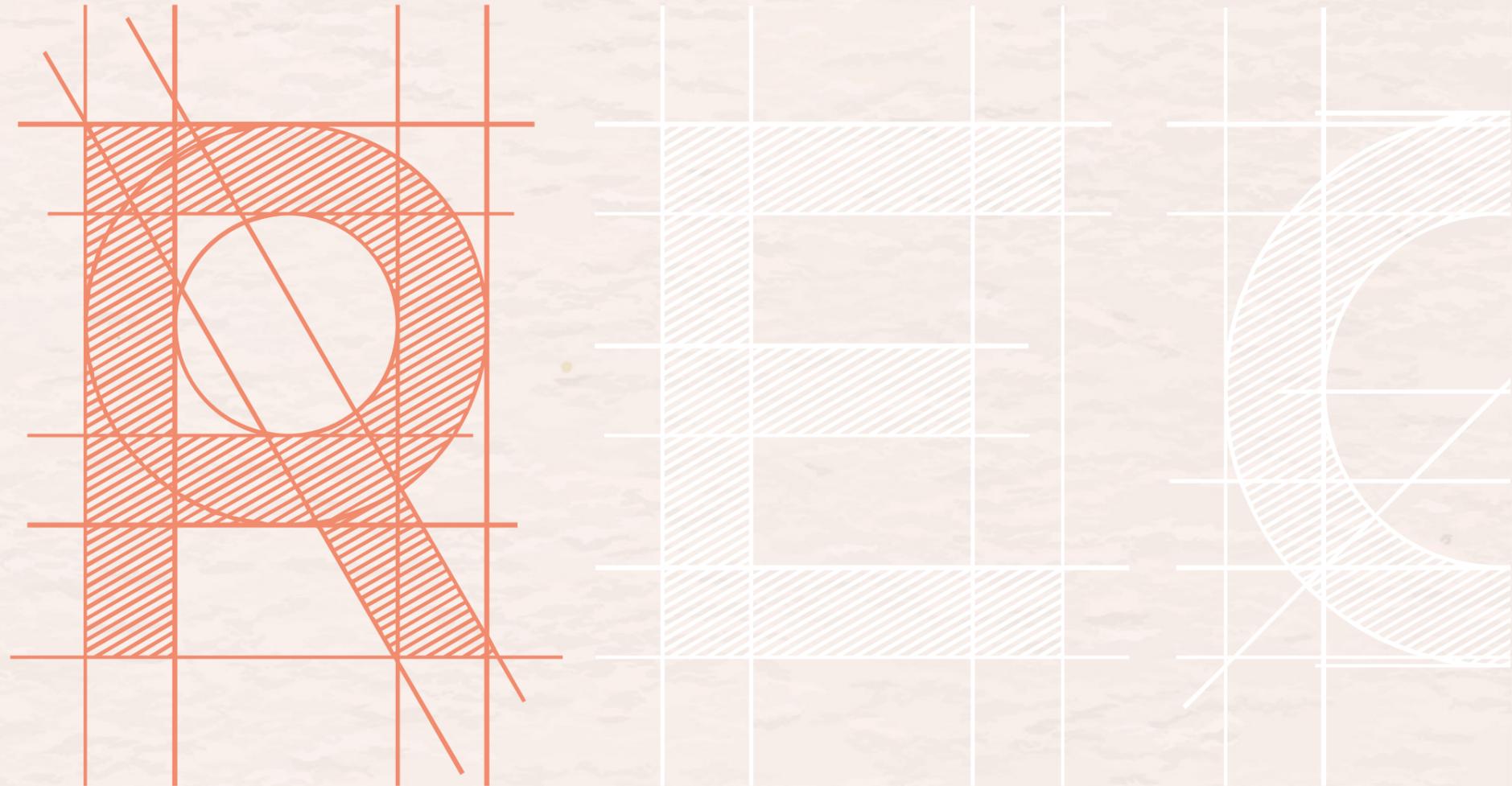
Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que dependen.

(...)

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

Obviamente, nuestro posicionamiento técnico-jurídico con relación a las cláusulas convencionales en materia CAE no es positivo por cuanto no se abordan ninguno de los espacios de actuación normativa que hemos identificado como óptimos para su intervención.

RÉGIMEN SANCIONADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



RÉGIMEN
SANCIONADOR
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

A. Marco jurídico

Cuando en una empresa se ha realizado una correcta evaluación de riesgos laborales, se han planificado de manera adecuada las medidas preventivas y éstas se han implementado de manera correcta, sin duda, **la estricta exigencia de la empresa a los trabajadores del cumplimiento de todas las obligaciones preventivas es una cuestión esencial.**

En efecto, sancionar los incumplimientos en materia preventiva es una medida más que configuran el derecho de la seguridad y salud laboral y cuyo correcto ejercicio puede exonerar, cuando no minorar, la responsabilidad empresarial ante un incumplimiento del trabajador.

- Deber de cumplir las obligaciones preventivas

LPRL

Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. **Corresponde a cada trabajador velar**, según sus posibilidades y mediante el **cumplimiento de las medidas de prevención** que en cada caso sean adoptadas, **por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional**, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. **Los trabajadores**, con arreglo a su **formación y siguiendo las instrucciones** del empresario, **deberán en particular**:
 - 1.º **Usar adecuadamente**, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros **medios con los que desarrollen su actividad.**
 - 2.º **Utilizar correctamente los medios y equipos de protección** facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 - 3.º **No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad** existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 - 4.º **Informar de inmediato a su superior jerárquico directo**, y a los **trabajadores designados** para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al **servicio de prevención**, acerca de

RÉGIMEN
SANCIONADOR
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, **un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.**

- 5.º **Contribuir al cumplimiento de las obligaciones** establecidas por la **autoridad competente** con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6.º **Cooperar con el empresario** para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 3. **El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral** a los efectos previstos en el **artículo 58.1** del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de régimen interno

• Régimen sancionador

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores

- 1. **Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales**, de acuerdo con la **graduación de faltas y sanciones** que se establezcan en las disposiciones legales o en el **convenio colectivo** que sea **aplicable**.
- 2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. **La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador**, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.
- 3. **No se podrán imponer sanciones** que consistan en la **reducción de la duración de las vacaciones** u otra minoración de los **derechos al descanso del trabajador o multa de haber**.

RÉGIMEN
SANCIONADOR
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Estatuto de los trabajadores
Artículo 54. Despido disciplinario

1. El contrato de trabajo **podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.**
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - (...)
 - b) La indisciplina o **desobediencia en el trabajo.**
 - (...)
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el **acoso sexual o por razón de sexo** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

Transcurrido casi un cuarto de siglo desde la promulgación de la LPRL, consideramos que en materia disciplinaria **es tiempo de que la negociación colectiva haya configurado de manera coherente una tipología de incumplimientos «en términos prevencionistas»**. En otras palabras, el nivel de exigencia respecto de los convenios colectivos, sabedores de que la inmensa mayoría – sino la casi totalidad– incorpora un capítulo sobre el régimen disciplinario, es –para nosotros– muy elevado.

En nuestra opinión, deberíamos encontrar una tipología de buenas prácticas negociales en base a las cuales se delimitasen de manera clara las infracciones leves, graves y muy graves específicamente linkadas con la seguridad y salud laboral, siendo de interés procedimentalizar algún tipo de fase de investigación o de instrucción en la que pudieran opinar técnicamente quienes gestionen –de manera interna y/o externa– la prevención de riesgos en la empresa.

RÉGIMEN
SANCIONADOR
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

C. Buenas prácticas negociales en materia de régimen sancionador en materia de prevención de riesgos laborales

Si el objetivo de esta monografía es destacar únicamente las buenas prácticas negociales sobre cada una de las materias objeto de estudio, lo cierto es que **bien poco podemos apuntar en materia de régimen disciplinario.**

Así, a **lo máximo que se alcanza en la negociación colectiva es a realizar una tipología genérica como infracción leve, grave o muy grave del incumplimiento «de lo previsto en el artículo 29 LPRL».**

**Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora
Artículo 45.**

1. (...)
 - j) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995,3053), de prevención de riesgos laborales.
- (...)
2. (...)
 - ñ) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento pueda originar daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- (...)
3. (...)
 - n) La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento pueda originar daños muy graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

RÉGIMEN
SANCIONADOR
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines

Artículo 61. (...)

10. Las que supongan **incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la empresa al respecto**, siempre que **carezcan de trascendencia grave** para la integridad física o la salud propia o del resto de personas trabajadoras.

Artículo 62. (...)

13. Las que supongan **incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto**, siempre que cree un **riesgo grave** para la integridad física o la salud propia o del resto de personas trabajadoras, especialmente en materia de medidas de protección individual.

Artículo 63. (...)

16. Las acciones u omisiones que supongan **incumplimientos de las normas, procedimientos o instrucciones internas de la empresa**, en aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, comportando un **riesgo cierto e inminente** para la integridad física o la salud propia o del resto de personas trabajadoras, así como para las instalaciones, maquinaria y dependencias de la empresa.

Convenio colectivo de trabajo del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos
de la Comunidad Autónoma de Cataluña

Artículo 66. Principios de ordenación y faltas

2. Se considerarán como faltas graves

(...)

- f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

(...)

RÉGIMEN
SANCIONADOR
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

p. Incumplir las obligaciones previstas en materia de buenas prácticas higiénicas y de manipulación de alimentos; comer, beber o masticar chicle en zonas no permitidas, falta de limpieza e higiene personal, no mantener el uniforme en buenas condiciones higiénicas, lucir algún objeto ornamental tales como anillos, pulseras, piercings, etc, siempre que tales incumplimientos hayan sido previamente advertidos.

(...)

3. Se considerarán como faltas muy graves

(...)

II. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

Un ejemplo de una cláusula un poco más elaborada:

**Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados
en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias
Artículo 43**

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

(...)

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador/a a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

(...)

10. Las que suponga incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores/as, o produzca daños graves a la empresa.

(...)

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

(...)

RÉGIMEN
SANCIONADOR
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.
(...)
17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.
(...)
19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
(...)
21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.
22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, siempre que esto sea probado por el empresario.
23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.
25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.
26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que esta tenga lugar.
27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la empresa.
28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Se consideran faltas muy graves:

(...)

RÉGIMEN
SANCIONADOR
EN MATERIA DE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

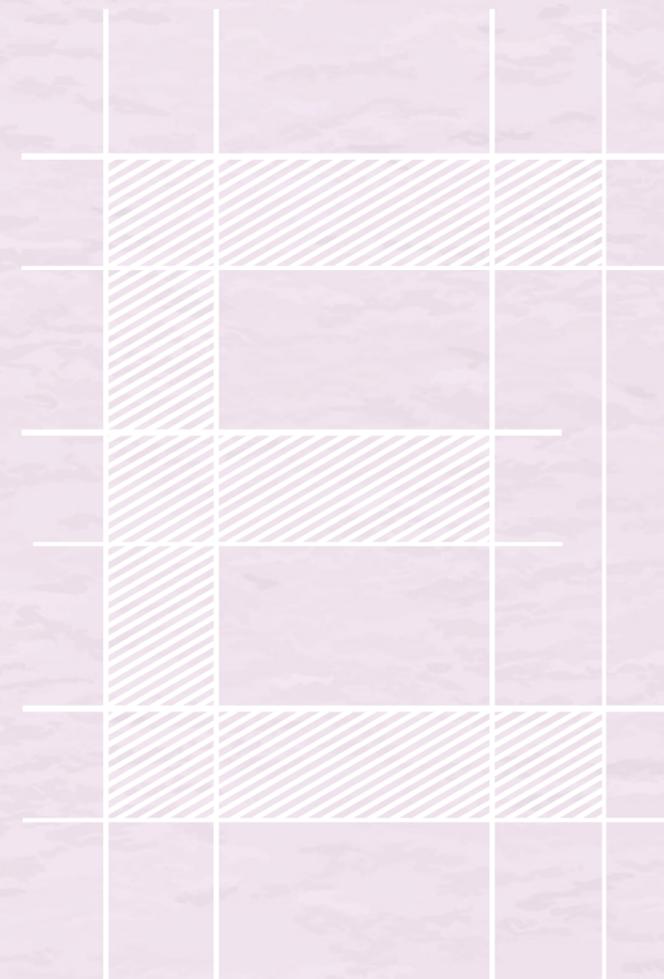
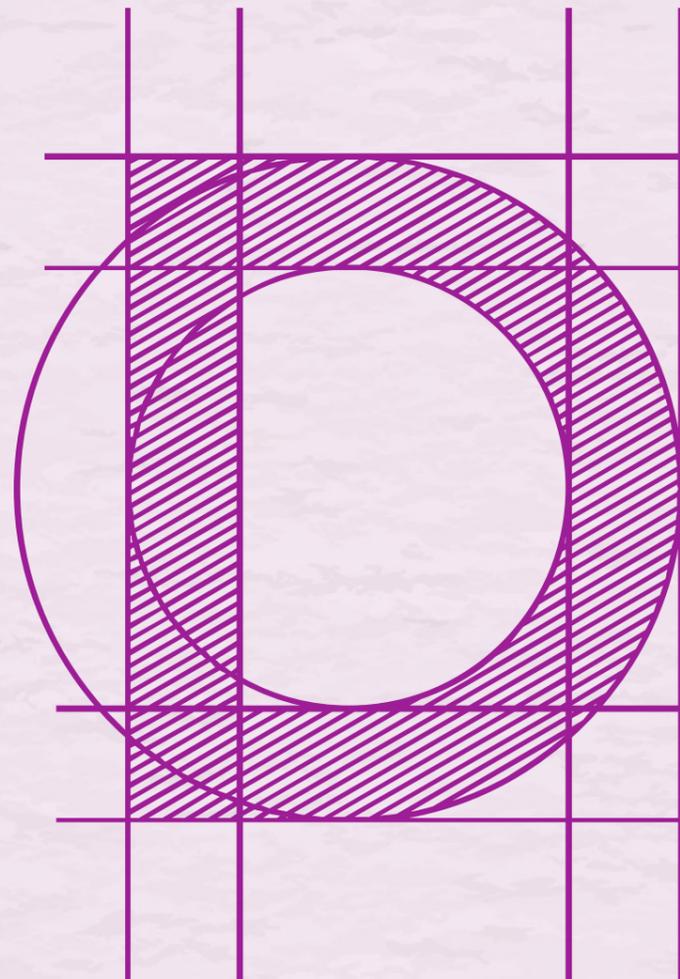
5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
(...)
8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.
(...)
10. La superación de la tasa de alcohol fijada, reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.
(...)
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
(...)
20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los enfermos transportados.
21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.
(...)

También detalla incumplimientos de prevención en el régimen disciplinario el Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, para los años 2018- 2023.

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

Decíamos al inicio de este apartado que, transcurrido casi un cuarto de siglo desde la promulgación de la LPRL, consideramos que en materia disciplinaria **es tiempo de que la negociación colectiva haya configurado de manera coherente una tipología de incumplimientos «en términos prevencionistas»**. Pues bien, no hemos sido capaces de encontrar buenas prácticas negociales en base a las cuales se delimite de manera clara las infracciones leves, graves y muy graves específicamente relacionadas con la seguridad y salud laboral.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La dimensión colectiva de la seguridad y salud laboral tiene dos claros exponentes normativos, al que cabe añadir uno no previsto expresamente en la Ley, pero sí en algunos acuerdos adoptados en alguna mesa de diálogo social especializada y que está teniendo una entrada relativa, pero no menospreciable, en la negociación colectiva.

En efecto, los **delegados de prevención y el comité de seguridad y salud laboral** (en adelante, CSSL) son los dos referentes colectivos previstos en la LPRL. El delegado de prevención como representante de los trabajadores específicamente en materia de seguridad y salud laboral de los trabajadores; mientras que el CSSL es un órgano paritario de asesoramiento técnico.

Y es que con relación a los diferentes tipos de representantes que pueden concurrir en una empresa en España, cabe recordar que bien el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), bien la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante, LOLS), bien la LPRL diferencian **hasta 6 tipos de representantes u órganos de representación**, siendo los dos últimos los que son objeto de interés para este estudio:

1. Delegados de personal/comité de empresa: representación legal de todo el personal (representación unitaria).
2. Sección sindical: representación del personal afiliado a un sindicato.
3. Delegado sindical (LOLS): miembro de la sección sindical en empresa/centro de trabajo de más de 250 trabajadores, cuando el sindicato tenga representación en el CE.
4. Representante sindical (no LOLS): representante de sindicato que no tenga la condición de delegado sindical LOLS.
5. **Delegado de prevención**: representante del personal con funciones en materia de PRL.
6. **Comité de seguridad y salud**: órgano paritario destinado a la consulta periódica de actuaciones en materia de PRL en empresas de más de 50 trabajadores.

Junto a ellos, son ya algunos los convenios colectivos sectoriales que regulan una figura sin fundamento legal, pero avalada por la **Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral (2007-2012)** y con un gran interés práctico como son los **delegados o agentes de prevención sectoriales**.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

9.1. Participación, información y consulta de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral

A. Marco jurídico

Los **delegados de prevención** son, como hemos recordado, los representantes específicos en materia de seguridad y salud laboral de los trabajadores y, en consecuencia, son quienes, con carácter general, tienen reconocidas **competencias exclusivas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo desde la dimensión de la representación colectiva**.

No obstante lo anterior, en caso de no existir éstos, dichos derechos de participación, información y consulta –a los que enseguida nos referiremos– vendrán reconocidos directamente a los trabajadores tal y como prevé el artículo 34 de la LPRL. De hecho, hay que reparar que, incluso existiendo tales representantes, al trabajador, individualmente considerado, se le reconoce la facultad de intervenir, haciendo propuestas, en materia de seguridad y salud laboral.

En efecto, el artículo 18 de la LPRL, en su apartado segundo dispone que;

Ley de Prevención de Riesgos Laborales Artículo 18

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, **dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.**

Con relación a la forma de designar a los delegados de prevención, como es conocido, el artículo 35.3 de la LPRL prevé como regla general que dichos representantes serán designados por y entre los representantes unitarios de los trabajadores. Por lo tanto, lo habitual es buscar la especializa-

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ción en materia de seguridad y salud laboral entre los representantes unitarios (delegados de prevención o comité de empresa) que ya existan en la empresa.

Con todo, la LPRL habilita al convenio colectivo para establecer otros sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre y cuando quede garantizado que intervienen en el proceso, bien los representantes de los trabajadores, bien los propios trabajadores. En este sentido, la LPRL realiza una reserva expresa al convenio colectivo, impidiendo que, por acuerdo, pacto colectivo, pacto interno de empresa... o convenio colectivo extraestatutario pueda disponerse un sistema de designación de los delegados de prevención alternativo al previsto en la Ley (por y entre los representantes unitarios de los trabajadores).

En cuanto al número de delegados/as de prevención, en empresas de hasta 49 trabajadores se designará, salvo lo dicho en el párrafo anterior, 1 delegado de prevención entre los 3 delegados de personal (empresas de 31 o más trabajadores) o coincidirá con el único delegado de personal en empresas de 6 a 30 trabajadores. Para el resto de los supuestos, sirva la gráfica comparativa siguiente⁴:

Delegados de Prevención		Delegados sindicales LOLS		Comité de empresa	
Plantilla CT	Miembros/sindicato*	Plantilla CT	Miembros/sindicato*	Plantilla CT	Miembros
50-100	3	250-750	1	50-100	5
101-500	3	751-2.000	2	101-250	9
501-1.000	4	2.001-5.000	3	251-500	13
1.001-2.000	5	+5.000	4	501-750	17
2.001-3.000	6	*Si el sindicato no alcanza el 10% del CE, sólo tendrá derecho a un DS LOLS.		7501-1.000	21
3.001-4.000	7			+1.000	21+(2/1.000 o fracción)
+4.000	8				

4. Sección sindical: tantos como sindicatos diferentes a los que los trabajadores estén afiliados.

Representante sindical no LOLS: tantos como sindicatos a los que los trabajadores estén afiliados.

CSyS: mismo número de representantes de la empresa que de DPs.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Llegados a este punto, a continuación, pasamos estructurar las **competencias más importantes que le vienen reconocidas a los delegados de prevención** en la LPRL y en la normativa de desarrollo con base a cinco categorías:

- a) De colaboración y propuesta.
- b) Informativas.
- c) De informe previo.
- d) De consulta.
- e) De control y/o inspección.
- f) De decisión.

a) De colaboración y propuesta

De colaboración-propuesta	
Colaborar en la mejora acción preventiva	Artículo 36.1.a LPRL Con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva .
Colaborar en la ejecución de la normativa preventiva	Artículo 36.1.b LPRL Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
Proponer medidas preventivas de mejora	Artículo 36.2.f) LPRL Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario , así como al Comité de seguridad y salud para su discusión en el mismo. En este punto, el artículo 36.4 de la LPRL expresamente prevé que <i>«La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada»</i> .
Propuesta de paralización actividades ante RGel	Artículo 36.2.g) LPRL Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

b) Informativas

Con relación al derecho de información, recuérdese que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores dispone que:

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.

(...)

En la definición o aplicación de los procedimientos de información (...), el empresario y el comité de empresa actuarán con **espíritu de cooperación**, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

Informativas	
Riesgos, medidas de prevención y medidas de emergencia	<p>Artículo 18.1 LPRL</p> <p>a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.</p> <p>b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.</p> <p>c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley (medidas de emergencia).</p>
Reconocimientos médicos: conclusiones	<p>Artículo 22.4 LPRL</p> <p>No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.</p>
Daños en la salud de los trabajadores	<p>Artículo 36.2 LPRL</p> <p>c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos⁵.</p>

5. La competencia de inspeccionar el lugar de trabajo es una competencia que hemos encuadrado en la categoría de control/inspección.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Trabajadores de ETT	<p>Artículo 28.5 LPRL</p> <p>La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores de la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.</p> <p>Artículo 4.3 RD 216/1999</p> <p>La empresa usuaria informará a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores, de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. El trabajador podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos reconocidos en el presente Real Decreto y, en general, en el conjunto de la legislación sobre prevención de riesgos laborales.</p> <p>La información a la que se refiere el párrafo anterior será igualmente facilitada por la empresa usuaria a su servicio de prevención o, en su caso, a los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas.</p>
Informaciones de los encargados de protección y prevención	<p>Artículo 36.2 LPRL</p> <p>d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</p>
Inspección de trabajo: resultados de las visitas	<p>Artículo 40.3 LPRL</p> <p>La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.</p>
Inspección de trabajo: requerimientos realizados	<p>Artículo 43 LPRL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso. 2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de prevención.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

c) De informe previo

En lo que respecta al **informe previo no vinculante**, el artículo 36 de la LPRL, en su tercer apartado, nos recuerda que deberán elaborarse en un plazo de **quince días**, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

Informe previo	
Reconocimientos médicos obligatorios	<p>Artículo 22.1 LPRL</p> <p>1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.</p> <p>Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.</p>

d) De consulta

Los derechos de consulta son algo más que un mero derecho de emitir informe previo, aproximándose, según los términos establecidos en el artículo 64 ET, a una negociación con la empresa. Así, el citado precepto dispone:

Por consulta se entiende el **intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo** entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de (...) consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con **espíritu de cooperación**, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Consulta	
Maternidad-Lactancia: puestos de trabajo exentos de riesgo	Artículo 26.2 LPRL Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
Organización del trabajo y NTICs	Artículos 33.1 y 36.1 LPRL a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías , en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
Organización de la prevención: designación	Artículos 33.1 y 36.1 LPRL b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
Medidas de emergencia: designación trabajadores	Artículos 33.1 y 36.1 LPRL c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
Cuestiones esenciales en materia de PRL: riesgos, medias preventivas, medidas de emergencia, evaluación, planificación, controles de salud, relación de AT/EP	Artículos 33.1 y 36.1 LPRL d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley. Artículo 18.1 LPRL a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior. c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

	<p>Artículo 23.1 LPRL</p> <p>a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.</p> <p>b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.</p> <p>c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.</p> <p>d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.</p> <p>e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.</p>
Formación	<p>Artículos 33.1 y 36.1 LPRL</p> <p>e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.</p>
Cláusula de cierre: acción con efectos sustanciales en SSL	<p>Artículos 33.1 y 36.1 LPRL</p> <p>f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.</p>

e) De control y/o inspección

En este apartado hemos incluido no sólo aquellas competencias que se reconocen a los delegados de prevención de «visita» o «inspección» de los lugares o centros de trabajo, sino también algunas otras que aparentemente parecería que deberían encuadrarse en el capítulo de competencias informativas pero que por considerar que exigen una intervención «activa» de dichos delegados hemos concluido incorporar al presente cuadro. Tales son las previstas en el artículo 36.2 LPRL, en el 8 de la Ley de subcontratación y en el 3.5 del RD 216/1999.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Control-inspección	
Visitas: acompañar a técnicos y/ ITSS	<p>Artículo 36.2 LPRL</p> <p>a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.</p>
Condiciones de trabajo: información y documentación	<p>Artículo 36.2 LPRL</p> <p>b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.</p>
Visitas lugares de trabajo	<p>Artículo 36.2 LPRL</p> <p>c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.</p>
Daños en la salud de los trabajadores	<p>Artículo 36.2 LPR</p> <p>c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.</p>
Coordinación de la actividad preventiva (en adelante, CAE)	<p>Artículo 39.3 LPRL</p> <p>A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.</p>

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Construcción: libro	<p>Artículo 8 Ley de subcontratación</p> <p>Al libro de subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.</p>
Trabajadores cedidos de ETT	<p>Artículo 3.5 RD 216/1999</p> <p>La empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.</p> <p>Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de trabajo temporal, y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma.</p>

f) De decisión

Decisión	
Riesgo Gel: paralización	<p>Artículo 21.3 LPRL</p> <p>3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.</p> <p>El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.</p>

Junto a las citadas competencias, hemos de resaltar igualmente la muy importante regulación legal referida a los **deberes y garantías de los delegados de prevención**.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Deberes, garantías	
Expediente contradictorio ante faltas graves y muy graves	Artículo 37 LPRL y 68 ET a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves , en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de prevención.
Prioridad de permanencia	Artículo 37 LPRL y 68 ET b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas .
Sanción/despido durante año siguiente a mandato	Artículo 37 LPRL y 68 ET c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato , salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación , sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54.
Promoción económica y profesional	Artículo 37 LPRL y 68 ET c) (...) Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
Libertad de expresión-información	Artículo 37 LPRL y 68 ET d) Expresar , colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir , sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
Despido improcedente	Artículo 56.4 ET Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este . De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.
Crédito horario	Artículo 68 ET e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas. 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas. 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

	<p>4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas. 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.</p> <p>Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.</p> <p>Artículo 37 LPRL El tiempo utilizado por los Delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior⁶.</p>
Sigilo profesional	<p>Artículo 37 LPRL</p> <p>3. A los Delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.</p> <p>4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas</p>

Para finalizar, dos últimas cuestiones que consideramos que han de ser tenidas en cuenta.

6. a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La primera, el básico y - en la práctica - de aplicación conflictiva **artículo 37.2 de la LPRL relativo al derecho de los delegados de prevención a formarse en materia preventiva** para poder ejercer sus funciones. En concreto:

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de prevención los **medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.**

La formación se deberá facilitar por el empresario **por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia** y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de prevención.

La segunda, en materia de **coordinación de actividad preventiva, cuando no haya CSSL**, el artículo 16 de la LPRL dispone que:

Los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán **acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades**, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

Ante la prolija regulación legal presentada, es obvio que el espacio de la negociación colectiva, en cuanto a buenas prácticas negociales, debería pasar necesariamente por **concretar de qué modo se deben sustanciar, singularmente, las competencias informativas y de consulta:**

- **Plazos para recepcionar** la información o, en su caso, documentación precisa para emitir una opinión jurídica (consulta).

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **Concreción del contenido** de la información pertinente en función del sector productivo ante el que nos encontremos.
- Previsión de unos **parámetros mínimos para sustanciar la consulta**: forma, plazos, etc.

En cuanto a las **garantías**, seguramente el aspecto más conflictivo en la práctica empresarial que **debería clarificarse** es de qué manera puede sustanciarse la **formación en materia de PRL** a la que tienen derecho los delegados sindicales y, también, determinar qué horas dedicadas a la prevención de riesgos laborales deben computar en el **crédito horario** y cuáles no.

C. Buenas prácticas negociales en materia de participación, información y consulta de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

La mayoría de las cláusulas de los convenios colectivos analizados reiteran más o menos completa las competencias que legalmente se reconocen a los delegados de prevención. Una reiteración que lejos de criticar, consideramos que, como en tantas otras materias, intenta realizar una **labor pedagógica** en la línea de entender que para el trabajador *su Ley es lo que dice el convenio colectivo*, al ser la fuente normativa que tiene más cercana.

No obstante, la prolija regulación normativa sobre las competencias de los delegados de prevención, es posible destacar algunas cláusulas que consideramos de interés en tres materias en concreto. En primer lugar, previendo algún tipo de especificación y ampliación de los derechos informativo; en segundo lugar, clarificando algún supuesto relativo al uso y cómputo del crédito horario; y, finalmente, incorporando en no pocas cláusulas una regulación que concreta el tipo de formación en materia de prevención de riesgos laborales a la que tienen derecho dichos representantes.

- **Competencias informativas**

Con relación a las competencias informativas es de interés destacar tanto aquellas previsiones negociales que **concretan qué documentación ha de facilitarse con relación al preciso sector pro-**

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

ductivo de aplicación del convenio colectivo, como las que **amplían las competencias legalmente reconocidas**, debiendo prestar especial atención a la cada vez mayor presencia del «**medio ambiente**» entre las materias que, junto con la prevención de riesgos laborales, entran dentro del ámbito de representación y actuación de los delegados de prevención.

En cuanto a las primeras:

Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021)
Artículo 65.7. Productos químicos

En relación a las sustancias químicas y preparados se estará a la legislación aplicable en esta materia, es decir, el Real Decreto 363/1995, de 10.3.95 (RCL 1995, 2071) , por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así mismo el Real Decreto 1078/1993, de 2.7.1993 (RCL 1993, 2576, 3114) , por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

Así mismo, **las empresas entregarán a la representación sindical o delegados/as de prevención la relación de las sustancias y preparados químicos que se utilicen en la empresa, esta relación deberá ir acompañada de la correspondiente ficha de seguridad del producto.** De la misma forma **se garantizará que toda la plantilla reciba la información y formación correspondiente a los productos químicos que manipulen y puedan ocasionar riesgos en su puesto de trabajo. La ficha de seguridad deberá estar disponible y visible** en el puesto de trabajo a disposición de cualquiera.

Con relación a las segundas:

Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria
Artículo 64

II. Siempre que en los centros de trabajo se realicen **inspecciones por el Servicio de prevención**, sus resultados serán **comunicados**, por la dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores, **delegados de prevención, y en su caso comité de seguridad y salud laboral**

En cuanto a la incorporación del «**medio ambiente**» entre las materias que, junto con la prevención de riesgos laborales, entran dentro del ámbito de representación y actuación de los delegados de prevención:

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida
Artículo 64. Delegados de prevención

(...)

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán **programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.**

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

En sentido similar, artículo 66 del **VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)**.

- **Garantías: crédito horario**

Es habitual que los convenios colectivos analizados listen de manera más clara que la prevista en el artículo 37 LPRL los **supuestos que se consideran como «no computables» a efectos del consumo del crédito horario**. Siendo así, en estos casos, destacamos las cláusulas no tanto por que supongan una regulación que amplíe o pauten dichos derechos, como por **enumerar de manera más clara que la prevista legalmente los supuestos exentos de cómputo para el referido crédito horario**.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines

Artículo 67.2 Delegados de prevención

2.1 Competencias y facultades de los Delegados de prevención. En cuanto a las competencias y facultades de los Delegados de prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A todos los efectos, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario garantizado, el correspondiente a:

- Las reuniones del Comité de seguridad y salud.
- Cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- El destinado a acompañar a los técnicos de prevención y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en las visitas que estos realicen.
- El destinado a personarse en el lugar de los hechos cuando se produzcan daños para la salud de las personas trabajadoras.
- El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de prevención.
- El destinado a acompañar a los técnicos en la investigación de los accidentes.

(...)

Además del listado anterior, en algún convenio colectivo se excluye de dicho crédito horario el tiempo necesario para preparar las reuniones en el comité de seguridad y salud laboral.

III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores

Artículo 51. Delegados de prevención

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los/as delegados/as de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los/as delegados/as de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015,1654). Además, disfrutarán del tiempo necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral **y de su preparación.**
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el/la empresario/a en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación obligatoria en materia de prevención.
- (...)

Finalmente, consideramos de sumo interés que en algún convenio colectivo se amplíe dicho crédito, pero limitándolo temporal y funcionalmente. Así, el artículo 66 del **VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)**, que reconoce que «*Los delegados/as de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados (...)*».

• Derecho a obtener formación en materia de seguridad y salud laboral

Una cuestión sumamente problemática en la práctica empresarial es concretar el derecho a la formación en seguridad y salud laboral que se reconoce a los delegados de prevención en el artículo 37.2 LPRL, pues dicho derecho alcanza a **toda aquella formación que sea necesaria para que los delegados de prevención puedan desarrollar sus funciones representativas**.

En este punto, cabe destacar la habitualidad de las previsiones convencionales que **concretan cuantitativamente dicho a obtener una formación, oscilando, con carácter general, entre las 30 y las 50 horas** correspondientes al nivel básico ex Reglamento del Servicio de Prevención, siendo poco habituales cláusulas que reconozcan tanto un número menor de horas, como un número mayor.

Así, cuatro claros ejemplos de cláusulas habituales serían los siguientes.

Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 26. C) Formación de delegados de prevención

Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de **30 horas de duración**.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)

Artículo 66. Delegados/as de prevención

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de seguridad y salud en el trabajo un curso equiparable al **nivel básico de 50 horas** según lo previsto en el Reglamento de servicios de prevención (RCL 1997, 208).

Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021)

Artículo 65.2.3

(...)

Asimismo, y sin perjuicio de lo previsto en la ley al respecto, dispondrán al año de un máximo de 40 horas anuales cada uno de ellos para asistir a cursos de Prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

Artículo 61. Delegados de prevención

(...)

Formación-objetivos.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas, la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del comité de seguridad y salud en el trabajo un curso equiparable al **nivel básico de 30 o 50 horas** según lo previsto en el reglamento de servicios de prevención y **en función de la actividad desarrollada en cada centro de trabajo.**

(...)

Igualmente es interesante resaltar como en algunos sectores, además de la concreción cuantitativa de la formación, se **especifica el contenido** que deberá tener la misma, si bien no existen claros ejemplos que vinculen la mencionada formación a los específicos riesgos que existan en el sector productivo en el que incide el convenio colectivo.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

Artículo 61. Delegados de prevención

(...)

Los objetivos de este tipo de formación serán:

- A) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de acción preventiva integrada.
- B) Promover las actuaciones preventivas básicas y efectuar su seguimiento y control.
- C) Realizar evaluaciones elementales de riesgos.
- D) Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa.
- E) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.
- F) Cooperar con los servicios de prevención.

Los cursos serán financiados por la empresa, debiendo ir dirigidos a facilitar las actividades propias de los delegados de prevención. Los cursos deberán ser consultados con el comité de salud y seguridad, siendo impartidos por organismos oficiales, asociaciones empresariales o sindicales o por otras entidades homologadas por la correspondiente autoridad laboral, con la participación de los representantes de los trabajadores en la planificación de las actividades formativas.

XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales

Artículo 128. Formación en prevención de riesgos laborales

Como desarrollo al artículo 19 de la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), los contenidos mínimos formativos en materia de prevención de riesgos laborales serán:

- A. Para los delegados de prevención.
 - 1. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
 - 2. Riesgos generales y específicos: su prevención.
 - 3. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
 - 4. Primeros auxilios y planes de emergencia.
 - 5. La actualización del plan de evaluación de riesgos.

(...).

En la línea comentada hace unas páginas relativa a la cada vez más presencia de cláusulas convencionales que incluyen la materia de «**medio ambiente**» entre las que tiene capacidad de actuación representativa el delegado de prevención, también se prevé el derecho a que dicho representante obtenga la formación específica en esta materia.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)

Artículo 66. Delegados/as de prevención

(...)

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

En el mismo sentido, artículo 66 del **VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados**, o el artículo 64 del **Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida**.

Finalmente, para aquellos supuestos en los que la citada formación se lleve a cabo por organismos o entidades diferentes a la propia empresa, consideramos oportuno que se generalicen cláusulas, de momento poco habituales, en las que **se exija la oportuna acreditación de asistencia y de superación de dicha formación**.

XIX Convenio colectivo general de la industria química

Artículo 70.3.3

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a los Delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. **Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.**

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

Consideramos que la –cuantitativa y cualitativamente– abundante regulación normativa sobre las competencias de los delegados de prevención explica que existan **pocas previsiones convencionales que hagan algo más que reiterar, con efectos pedagógicos, lo dispuesto legalmente.**

Entendemos que la negociación colectiva sectorial **debería avanzar sensiblemente en esta materia previendo y concretando la específica información preventiva cuya circularización a nivel de representación colectiva es básica en el preciso sector productivo en el que el convenio colectivo actúa.** En otras palabras, si estamos ante un convenio colectivo del sector de, por ejemplo, ferralla, que la previsión sobre la información que deben recibir los delegados de prevención no sea una reiteración genérica a lo que dice la norma sobre esta cuestión (riesgos y medidas preventivas...), sino una mención concreta de qué información vinculada a los específicos riesgos del sector se ha de circularizar.

En este contexto, creemos que debe valorarse con **prudencia** la incorporación, entre las competencias informativas, de informe previo y de consulta, las relativa al **«medio ambiente»**, pues por mucho que dicho campo de actuación de los representantes de los trabajadores – incluso de los prevencionistas – sea habitual en muchos otros ordenamientos jurídicos, en el ordenamiento jurídico español no es una competencia atribuida ni a los delegados de prevención, ni, por qué no decirlo, a los prevencionistas.

Igualmente, consideramos que por mucho que son abundantes las cláusulas convencionales que cuantifican en no pocas horas la formación en materia de prevención de riesgos laborales a la que tienen derecho los delegados de prevención, **no hemos identificado regulaciones convencionales que vinculen dicha formación con los específicos riesgos del sector en el que el convenio colectivo actúe.** Produciéndose, habitualmente, una remisión genérica a la formación básica de 30 o 50 horas prevista en el RSP y que, mucho nos tememos, en la mayoría de casos, poco aportará a la función representativa que dichos delegados con relación a los específicos riesgos que concurren en su sector de producción.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Con relación a las competencias de consulta, **entendemos que nada obsta a que los convenios colectivos puedan prever algunas pautas de gestión: plazos, modelos de actuación... Una intervención normativa a nivel convencional que tampoco hemos apreciado.**

Finalmente, para aquellos supuestos en los que la citada formación se lleve a cabo por organismos o entidades diferentes a la propia empresa, **consideramos oportuno que se generalicen cláusulas, de momento poco habituales, en las que se exija la oportuna acreditación de asistencia y de superación de dicha formación.**

9.2. Comisión consultiva de prevención de riesgos laborales

A. Marco jurídico

El Comité de Seguridad y Salud Laboral (en adelante, CSSL), es, como hemos dicho al inicio de este capítulo, el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El artículo 38 de la LPRL exige su constitución en **empresas de más de 50 trabajadores**, de manera que, en empresas de menor dimensión, sólo existiría la facultad, no la obligación de constituirlo.

Para el cómputo de trabajadores, el referente espacial que utiliza la norma es indistintamente la empresa o el centro de trabajo, de manera que una empresa articulada a través de diversos centros de trabajo podría tener diversos Comités. En cualquier caso, la LPRL prevé, en estos casos, la posibilidad de constituir un Comité intercentros, a través del cual se pueda coordinar la política a nivel general de empresa.

Por el contrario, nada se establece por la LPRL con respecto a aquéllos supuestos en los que la empresa dispone de varios centros de trabajo, unos de más de 50 trabajadores (y, por tanto, con Comi-

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

té propio) y otros con menos (y, por tanto, sin Comité). En estos casos, cabría entender –no obstante– que el Comité intercentros extendería su capacidad de intervención a éstos últimos, más cuando el Comité está desprovisto de capacidad representativa/política.

En el mismo artículo 38, la LPRL establece que el CSSL deberá dotarse de un reglamento interno de funcionamiento y a reunirse, al menos, una vez al trimestre, salvo que por convenio colectivo se prevea una periodicidad inferior, o así lo solicite una de las partes.

En cuanto a las **competencias en materia preventiva**, sin lugar a dudas, las más importantes son las que hemos calificado como de **«participación activa y debate»**, pues incorporan todas las materias que configuran la *espinas dorsal* de la seguridad y salud laboral. En todo caso, a continuación, presentamos en un esquema material de dichas competencias ordenadas como sigue:

- De colaboración y propuesta.
- Informativas.
- De informe previo.
- De participación activa y debate.
- De control y/o inspección.

En este punto recuérdese que el artículo 36.2 de la LPRL dispone que *«En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de seguridad y salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención»*.

De hecho, una cláusula interesante que concreta la anterior previsión es la siguiente:

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines

Artículo 67. .2 Delegados de prevención
(...)

En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, la empresa se reunirá de forma periódica con el Delegado de prevención para analizar los temas relacionados con la seguridad y salud.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Llegados a este punto, procedemos a recordar cuáles son las principales competencias que se reconocen al CSSL.

- De colaboración y propuesta

De colaboración y propuesta	
Métodos y procedimientos de PRL	Artículo 39.1 LPRL b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
Medidas en caso de daños derivados del trabajo	Artículo 39.2 LPRL c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- Informativas

Informativas	
Servicios de prevención: memoria y programación anual	Artículo 39.1 LPRL d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención .
Centro de trabajo: riesgos	Artículo 39.2 LPRL a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo , realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
Condiciones de trabajo	Artículo 39.2 LPRL b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
Medidas en caso de daños derivados del trabajo	Artículo 39.2 LPRL c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Riesgo G e I: paralización por ITSS	<p>Artículo 44 LPRL</p> <p>1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de seguridad y salud, del delegado de prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.</p>
-------------------------------------	--

• De informe previo

De informe previo	
Servicios de prevención: memoria y programación anual	<p>Artículo 39.2 LPRL</p> <p>d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.</p>

• De participación activa y debate

Participación activa y debate	
<p>Evaluación y programas de prevención</p> <p>Modalidad organizativa: elección y gestión</p>	<p>Artículo 39.1 LPRL</p> <p>a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, • la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; • los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

• De control y/o inspección

De control y/o inspección	
Centro de trabajo: visitas	Artículo 39.2 LPRL a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo , realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas .
Condiciones de trabajo	Artículo 39.2 LPRL c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas .
CAE	Artículo 39.3 LPRL A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de seguridad y salud o, en su defecto, de los Delegados de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.
ITSS: acompañar en visita	Artículo 40 LPRL 2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de seguridad y salud , al delegado de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

De manera similar a lo que comentamos con relación a los delegados de prevención, ante también relevante regulación legal presentada respecto al CSSL, es obvio que el espacio de la negociación colectiva, en cuanto a **buenas prácticas negociales**, debería pasar necesariamente por concretar de qué modo se deben sustanciar, singularmente, las competencias informativas y de participación y debate. Esto es:

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **Plazos para receptionar** la información o, en su caso, documentación precisa para posteriormente ejercitar las funciones que hemos encuadrado como «de participación y debate».
- **Concreción del contenido** de la información pertinente en función del sector productivo ante el que nos encontremos.
- Previsión de unos **parámetros mínimos** para **sustanciar precisamente la actuación del propio CSSL** como tal: forma, plazos, ...

Junto a los anteriores aspectos, uno que en la práctica consideramos relevante es la clarificación de **quién ha de formar parte del CSSL**, en concreto en precisar la conveniencia de que los preventivistas intervengan, como se dispone en la LPRL, como técnicos y no, como sucede en no pocas ocasiones, formando parte del «banco empresarial». En este punto, conviene recordar cómo el artículo 38 de la LPRL dispone que *«En las reuniones del Comité de seguridad y salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa (...)»*.

C. Buenas prácticas negociales en materia del Comité de seguridad y salud laboral

Son **muy pocas las cláusulas convencionales sectoriales estatales o autonómicas que en el momento de abordar la regulación sobre el CSSL hacen algo más que reiterar lo previsto legalmente.**

No obstante lo anterior, consideramos que es posible destacar como **«buenas prácticas negociales»** en la materia **3 tipos de cláusulas** que vienen referidas bien a la **configuración del propio Comité**, bien a **mejorar los plazos en los que el mismo se ha de reunir** –en una clara apuesta por empoderar la figura del CSSL–, o –finalmente– por **también extender a ellos el derecho a asistir a formaciones en materia preventiva**. Una disposición, esta última, de especial interés para quienes configuren el banco empresarial, pues los integrantes en el banco social (delega-

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

dos de prevención) ya tienen reconocido legalmente dicho derecho, siendo un aspecto – como hemos destacado en el apartado anterior – de especial recepción en la negociación colectiva analizada.

En cuanto a la configuración y en base a lo que hemos afirmado en el apartado anterior, cabe destacar la modélica previsión siguiente:

VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)

Artículo 67. Comité de seguridad y salud

(...)

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico **no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano**, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno **con voz pero sin voto** y con el objeto de **asesorar técnicamente al Comité**.

El mismo Convenio colectivo es el escogido con relación a la incentivación de la intervención del CSSL

VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)

Artículo 67. Comité de seguridad y salud

(...)

Las reuniones del Comité de seguridad y salud se realizarán **mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes** que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de seguridad y salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

(...)

Finalmente, en relación con lo comentado sobre la formación:

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Convenio colectivo de trabajo del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña Artículo 65. Comités de seguridad y salud

(...)

14. Los **miembros del Comité de seguridad y salud** podrán asistir **una vez al año a cursillos en materia de seguridad y salud laboral que no excedan de cinco días de duración**, sin merma en su retribución por lo que percibirán la totalidad del salario fijo y, de los complementos variables, el promedio de lo percibido en los tres meses inmediatamente anteriores; las horas invertidas en dichos cursillos no se imputarán al crédito horario, reconocido a los Delegados y Delegadas de prevención, en el artículo 37 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (RCL 1995, 3053) .

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

Es claro que en función del espacio óptimo que hemos identificado para la negociación colectiva en materia de CSSL, la conclusión no puede ser otra que destacar la, en nuestra opinión, **insuficiente intervención negocial en la línea de concretar cómo deben sustanciarse las competencias, singularmente, informativas y de participación y debate.**

9.3. Órganos de representación sectoriales

A. Marco jurídico

Como es conocido, **no existe ninguna previsión legal que regule la figura del representante o agente sectorial en materia de seguridad y salud laboral**, por mucho que la dimensión de la mayoría de las empresas españolas (más del 90%) tienen una escasa dimensión de plantilla (inferior a 10 trabajadores)⁷, lo que ha supuesto que desde perspectivas sindicales se haya tratado de justificar, tradicionalmente, la necesidad de que se normativice esta figura representativa.

⁷ https://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Con todo, a pesar del silencio normativo, lo cierto es que en la **Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral para el quinquenio 2007-2012 sí se hacía mención de esta figura.**

En concreto, en el objetivo 3º sobre «*el fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud laboral en el trabajo*» se incorporaban las siguientes afirmaciones:

- **Las Organizaciones empresariales y sindicales vienen desarrollando un papel significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo**, fundamentalmente a través del diálogo social, tanto institucionalizado como por vía de la negociación colectiva y de las diferentes Mesas de diálogo social que han propiciado la suscripción de acuerdos con contenidos diversos que vienen incidiendo en la consecución de los objetivos de mejora. Por ello **deben ser fortalecidas dichas vías de diálogo social.**
- Junto a ello, **deben buscarse líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa**, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada. Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, **promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales**, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

En este contexto, la citada Estrategia aboga para que en el quinquenio referido, la negociación colectiva sectorial lleve a cabo, entre otras actuaciones y en lo que respecta a nuestro objeto de análisis en este epígrafe, **se implemente, en empresas de 6 a 50 trabajadores en las que no haya representación colectiva:**

- Un órgano sectorial en materia de seguridad y salud laboral.
- **Agentes sectoriales** especializados en materia de seguridad laboral.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

En efecto, reordenando materialmente las previsiones referidas en la EESSL⁸:

<p>Ámbito de actuación</p>	<p>b) El ámbito de actuación de estos órganos y programas será el de empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores. Se aplicarán criterios de prioridad tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva, u otros criterios objetivos que por acuerdo se estimen convenientes.</p> <p>Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención (propios o ajenos), ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.</p>
<p>Comisiones sectoriales</p>	<p>a) En cada ámbito sectorial estatal, por medio de la negociación colectiva se negociará el establecimiento de un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollarán programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.</p> <p>Los integrantes de estos órganos paritarios deberán tener formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.</p> <p>Los contenidos concretos de los programas y actuaciones deberán ser determinados de manera expresa y recogidos en el convenio colectivo de aplicación.</p>

8. Expresamente que, con carácter subsidiario, se promoverán en el ámbito territorial acuerdos análogos entre las Organizaciones empresariales y sindicales y las Comunidades Autónomas, cuyos contenidos serán acordes con los criterios y principios de paridad y confidencialidad expresados para el ámbito sectorial estatal.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

<p>Actividad de inspección: agente sectorial de prevención</p>	<p>c) <i>La realización de visitas a las empresas será planificada bajo el principio de paridad. Deberán ser previamente comunicadas por el órgano paritario y aceptadas por aquéllas. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del órgano paritario. Dichas visitas se llevarán a cabo por personas especializadas con formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, y cuya denominación concreta, bajo fórmulas tales como <u>agentes sectoriales de prevención u otras similares</u>, permita identificarlos como instrumentos para la consecución de los objetivos acordados en los programas o en la negociación colectiva de referencia. Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al órgano específico sectorial correspondiente. Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el Artículo 37.3 de la LPRL.</i></p>
<p>Evaluación anual</p>	<p>d) <i>La negociación colectiva acordará la vigencia de los programas de actuación que se lleven a cabo. El órgano específico sectorial realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las Organizaciones firmantes del Convenio colectivo o acuerdo sectorial.»</i></p>

Sin duda, la problemática más importante referida a la implementación de los dos «nuevos» órganos en materia preventiva es determinar **de qué manera se financia dicha estrategia**. En este punto, la propia EESSL preveía que:

Financiación de los programas

- a) **El Gobierno articulará en el plazo correspondiente la financiación de los programas sectoriales** bajo la formulación de una **línea de financiación adicional de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**, con carácter excluyente de las demás ayudas de dicha Fundación.
- b) La financiación de los programas a los que se refiere el apartado 3.2 será análoga a la anterior, sin perjuicio de las fórmulas de complementariedad de las distintas Administraciones en los programas territoriales.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Finalmente, los objetivos citados de la EESST 2007-2012 quedan reflejados en la vigente EESST 2015-2020, cuando en su objetivo 4 (Fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.) y, en concreto, en su punto 4.B Negociación Colectiva se nos recuerda que *«En el marco de la Estrategia 2007-2012, y en el ámbito de la negociación colectiva, se constituyeron órganos sectoriales específicos de carácter paritario para fomentar la implicación de los trabajadores y de los empresarios en la actividad preventiva en aquellas empresas con mayores carencias en este sentido, que son las de menor tamaño y que no cuentan con representación de los trabajadores. Sus principales objetivos fueron informar de los derechos y obligaciones a los empresarios y trabajadores, sensibilizar sobre los riesgos del sector e impulsar actuaciones preventivas».*

B. Delimitación del espacio óptimo para la negociación colectiva

En coherencia con las pautas establecidas en la EESST 2007-2012, el espacio óptimo que debería ocupar la negociación colectiva sectorial vigente sería la **implementación tanto de órganos sectoriales en materia de seguridad y salud laboral, como de agentes sectoriales; ambos, con un ámbito de actuación prevalente sobre empresas de 6 a 50 trabajadores.**

No obstante lo anterior, nada impide que se acuerde la implementación de dichos órganos o representantes en empresas de dimensión inferior, más si el 80% de las empresas en España tiene entre 1 y 2 trabajadores⁹.

Un buen ejemplo de ello lo encontramos en el siguiente convenio colectivo:

9. https://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva
Artículo 38. Comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo
en el sector de restauración colectiva

(...)

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores/as y carezcan de representantes legales de los trabajadores/as, **así como las empresas de menos de 6 trabajadores/as y trabajadores/as autónomos.**

Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

Comisiones territoriales de seguridad y salud en el trabajo de ámbito inferior.

La Comisión estatal sectorial podrá determinar los requisitos para la creación, allá donde no existieran, de Comisiones territoriales u órganos similares de ámbito inferior y regular la concurrencia entre ámbitos territoriales.

En concreto, con relación al órgano sectorial, la citada **Estrategia establece los aspectos a tratar por la negociación colectiva. A saber:**

- Finalidad:
 - **Divulgar e informar** de los **riesgos profesionales** existentes en el sector de actuación del convenio colectivo.
 - **Divulgar e informar sobre los derechos y obligaciones preventivas** del empresario y de los trabajadores.
 - **Promover actuaciones preventivas.**
- **Formación y capacitación técnica** de los **integrantes de estos órganos paritarios.**
- Establecimiento de **programas y actuaciones concretos.**

En cuanto a los **agentes sectoriales especializados**, la Estrategia les reconoce un **claro papel de inspección o visitas de las empresas**, pudiendo, la negociación colectiva, regular de qué modo deben instrumentalizarse dichas visitas (preaviso, temporalización, ámbito concreto de actuación,

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

etc.) y la manera en cómo se han de trasladar a la empresa y al órgano sectorial correspondiente los resultados e informes de dichas actuaciones. Igualmente, de interés sería observar si se concreta la formación y capacitación técnica sobre el sector que han de tener dichos agentes.

C. Buenas prácticas negociales en materia de órganos de representación sectoriales

a. Comisión sectorial en materia de seguridad y salud laboral

- **Composición**

Una práctica empresarial es no **sólo determinar cómo se escogen los integrantes** de dicha comisión sectorial, sino también establecer el **número de componentes**.

I Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022) Artículo 64. Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión técnica sectorial de seguridad y salud laboral, que tendrá carácter paritario, **integrada por cuatro personas designadas por la representación empresarial y otras cuatro designadas por los sindicatos firmantes**. A las reuniones de dicha Comisión **podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos personas asesoras por representación**. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

(...)

Más completas son las regulaciones que incluso prevén los **motivos de cese** de dichos miembros integrantes de la comisión.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

Artículo 72. Composición

1. El órgano paritario está compuesto por **ocho miembros**, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales, y será presidido por quien acuerde el propio órgano.
2. El órgano paritario estará asistido por un secretario, que será elegido de entre sus miembros.
3. Los representantes señalados en el párrafo 1 **podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.**

Artículo 73. Nombramientos

1. Los miembros del órgano paritario **serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por representación empresarial de otra parte, por la representación sindical.**
2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de **cuatro años**, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración.

Artículo 74. Ceses

1. Los miembros del órgano paritario cesarán en su cargo por:
 - a) Cumplimiento de su mandato.
 - b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
 - c) Por renuncia expresa.
 - d) Por fallecimiento.
2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, por la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución.

Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva Artículo 38. Comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo en el sector de restauración colectiva

(...)

3. La composición de la Comisión será de **ocho representantes**, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro a la representación sindical, correspondiendo dos a SMC-UGT y otros dos a Servicios-CC.OO. Los componentes designados **podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros**, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las **reuniones** ordinarias serán **trimestrales** y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, **podrán asistir asesores y técnicos** que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

(...)

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva Artículo 38. Comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo en el sector de restauración colectiva

(...)

3. La composición de la Comisión será de **ocho representantes**, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro a la representación sindical, correspondiendo dos a SMC-UGT y otros dos a Servicios-CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

• Especificación de las funciones

En cuanto a las cláusulas que especifican las funciones de la comisión, es habitual las que, podríamos llamar, son un **estándar mínimo** en la línea de los dispuesto en la EESST.

I Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022) Artículo 64. Comisión técnica sectorial de seguridad y salud laboral

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión técnica sectorial de seguridad y salud laboral, que tendrá carácter paritario, **integrada por cuatro personas designadas por la representación empresarial y otras cuatro designadas por los sindicatos firmantes**. A las reuniones de dicha Comisión **podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos personas asesoras por representación**. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como **misión esencial fomentar el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector, promoción de campañas de información y concienciación, así como aquellos aspectos relacionados con el medio ambiente**.

Mucho más completas e interesantes son otras cláusulas que enumeran una serie de competencias que superan con mucho las dispuestas legalmente para los comités de seguridad y salud laboral. De hecho, son regulaciones convencionales que abordan las siguientes competencias:

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Actividades de información sobre el debido cumplimiento de las normas.
- Intervención activa («incidir») en las actividades preventivas.
- Elaboración y análisis de diversas estadísticas en materia preventiva.
- Intervención en la configuración de la formación preventiva.
- De asesoramiento de los delegados de prevención.
- Visitas.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida Artículo 79. Información sectorial

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, el órgano paritario estatal en materia de seguridad y salud en el sector de tejas y ladrillos, desarrollará una **actividad de información** en los términos siguientes:

- a) Necesidad del **cumplimiento de las normas** en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) **Incidir** en las **actividades subsectoriales** y en los trabajos que puedan ser de **alto riesgo**.
- c) Elaboración de un **programa de estadísticas** para el sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y **poder determinar las acciones a aplicar**.
- d) Actividades del órgano paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia Artículo 44. Salud laboral

(...)

Comisión sectorial de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de Galicia se crea una comisión sectorial de carácter paritario, que abarca a todas las empresas del ámbito de este convenio, compuesta por los sindicatos firmantes del convenio y por los mismos representantes de la patronal, la cual tendrá, además de las facultades recogidas en la ley, las siguientes:

- **Coordinar planes de formación**, tanto para los/las delegados/as de prevención como para el conjunto de los/las trabajadores/as del sector autonómico de ambulancias.
- Servir como principal **mediador para la solución de aquellos conflictos** que en materia de salud laboral y prevención de riesgos se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **Analizar todas las incidencias ocurridas** en materia de salud laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder **emitir los informes y recomendaciones correctoras de prevención**.
- Los miembros de esta comisión **estarán facultados para visitar las empresas del sector**, para **ejercer cometidos de vigilancia y asesoramiento** en materia de salud laboral y prevención de riesgos.
- **Coordinar el trabajo y recibir las consultas y sugerencias de los delegados/as de prevención sectoriales**.

(...)

En todo caso, tres ejemplos de cláusulas muy completas:

III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores Artículo 53. Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de reforma juvenil y protección de menores

Este órgano será constituido de conformidad con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y refrendada por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, y en el marco de las actuaciones previstas en su objetivo 3 para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Este órgano paritario sectorial estatal buscará líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores y trabajadoras, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo, con ello, una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

Para ello, las partes han decidido constituir un órgano paritario sectorial estatal para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, en los términos y condiciones que se contienen en los artículos siguientes:

1. Se acuerda la constitución de un órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de carácter paritario y ámbito estatal en el sector de reforma juvenil y protección de menores, que desarrollará programas con el objetivo de **divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario/a y de los trabajadores y trabajadoras, y la promoción de actuaciones preventivas**.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

2. Este órgano asumirá todas las competencias contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) y disposiciones de desarrollo, en su caso, y realizará cuantas actuaciones, acciones, planificación, visitas, proyectos, informes, etc., sean precisos, así como una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas.

3. El órgano se denomina «Órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector de reforma juvenil y protección de menores».

Las **funciones** del órgano paritario sectorial estatal son las siguientes:

- a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el sector de reforma juvenil y protección de menores, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.
- b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.
- c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos de los trabajadores y trabajadoras del sector.
- d) Elaboración de una memoria anual.
- e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.
- f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- g) Organización y control general de visitas a las empresas con plantillas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de los servicios de prevención (propios o ajenos) o de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
- i) Recabar del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como de los gobiernos autónomos, el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.
- j) Promover que las empresas o entidades cumplan los requisitos expuestos en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo (RCL 2017, 390) , por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

(...)

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

Artículo 70. Funciones

Las funciones del órgano paritario estatal son las siguientes:

- a) **Divulgación e información de los riesgos** profesionales existentes en el sector de tejas y ladrillos, **así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores** en esta materia.
- b) **Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el sector.**
- c) **Establecer programas formativos** y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para los trabajadores del sector.
- d) Elaboración de una **memoria anual.**
- e) **Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones** que se efectúen.
- f) **Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas** propias de accidentes graves y mortales.
- g) **Organización y control general de visitas a los centros de trabajo** de empresas del sector. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de:
 - Los servicios de prevención (propios o ajenos) o,
 - De otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.
- h) **Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.**
- i) Presentación y gestión de proyectos entre la FPRL u otras entidades públicas o privadas.
- j) Desarrollar y concretar la aplicación de cuantas disposiciones en materia de salud laboral afecten a las empresas afectadas por este convenio.

(...)

Artículo 77. Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes

El órgano paritario desarrollará las actividades encaminadas a **estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el sector, en especial de los graves y mortales.**

(...)

Artículo 79. Información sectorial

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, el órgano paritario estatal en materia de seguridad y salud en el sector de tejas y ladrillos, desarrollará una **actividad de información** en los términos siguientes:

- a) Necesidad del **cumplimiento de las normas** en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) **Incidir en las actividades subsectoriales** y en los trabajos que puedan ser **de alto riesgo.**
- c) Elaboración de un **programa de estadísticas** para el sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.
- d) Actividades del órgano paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva
Artículo 38. Comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo
en el sector de restauración colectiva

(...)

Cometidos de la Comisión. La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) **Divulgar e informar de los riesgos profesionales** existentes en el sector de restauración colectiva, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.
- b) **Impulsar campañas informativas** sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
- d) **Promover la implicación de los trabajadores** en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- e) **Promover el estudio de las condiciones de trabajo** en el sector de restauración colectiva.
- f) La **formulación de planes sectoriales de prevención**.
- g) **Seguimiento de los acuerdos** en esta materia que se regulen en la **negociación colectiva de ámbito inferior en el sector**.
- h) **Impulsar informes a requerimiento** de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.
- i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
- j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector de restauración colectiva.
- k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
- l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.
- m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
- n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.
- ñ) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- o) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- p) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- q) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.
- r) Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
- s) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
- t) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- u) Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre seguridad y salud durante la vigencia del presente convenio.

Atribuciones de la Comisión. Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados.
- b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.
- d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para un correcto desempeño de sus funciones.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.
- g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- h) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos. Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto a las regulaciones de las **visitas**:

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

Artículo 78. Organización y control de visitas a las empresas

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el órgano paritario organizará un **plan genérico de visitas a centros de trabajo del sector**. Esta finalidad se enmarca en lo establecido en la Estrategia española de salud y seguridad.
2. Las visitas se realizarán por las personas designadas por las organizaciones que la integran, respetando siempre el principio del paritarismo.
3. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas, recibirán la **formación específica necesaria**.
4. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente **informe**.

El **carácter reservado de toda la información**, comprende a las personas designadas para las visitas, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta de la propia comisión paritaria específica sectorial de ámbito inferior, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, podrá este surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano paritario.

Por lo tanto, **las personas que realicen las visitas deberán limitarse a la elaboración del oportuno informe sin inmiscuirse en las funciones representativas y técnicas que se desarrollen en la empresa**.

IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2018-2020

Artículo 63. Comisión sectorial de riesgos laborales

(...)

6. Para el ejercicio de las citadas competencias, la comisión de prevención podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo, previo aviso a la dirección de aquellas, y siempre que haya sido requerido por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención o por las representaciones sindicales firmantes, siendo acompañado en dicha visita por un representante de la empresa o persona en quien la dirección de esta delegue.

Finalmente, y en la línea que ya afirmamos cuando analizamos las funciones de los delegados de prevención y al CSSL, no es inusual que se incluya «**medio ambiente**».

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

I Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022) Artículo 64. Comisión técnica sectorial de seguridad y salud laboral

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá carácter paritario, **integrada por cuatro personas designadas por la representación empresarial y otras cuatro designadas por los sindicatos firmantes**. A las reuniones de dicha Comisión **podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos personas asesoras por representación**. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como **misión esencial fomentar el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector, promoción de campañas de información y concienciación, así como aquellos aspectos relacionados con el medio ambiente**.

• Reuniones

Una buena práctica es asociar la temporalidad de las reuniones al carácter **trimestral** establecido para el CSSL.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida Artículo 75. Reuniones

Las reuniones ordinarias del órgano paritario serán **trimestrales**, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el presidente.
La convocatoria de reuniones la hará por el presidente por escrito y con **un mínimo de siete días** de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.
En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva Artículo 38. Comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo en el sector de restauración colectiva

(...)

3. (...)

Las **reuniones** ordinarias serán **trimestrales** y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, **podrán asistir asesores y técnicos** que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **Financiación**

Una práctica negocial destacable, por genérica que sea, es la que viene referida a la compleja problemática sobre cómo debe financiarse este órgano sectorial.

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida Artículo 76. Financiación

El órgano paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las administraciones públicas y organismos privados.
- b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- c) De los recursos que pudiera obtener por su participación en materia de formación preventiva y su acreditación.

En el mismo sentido, artículos 70 y siguientes del **VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)**.

- **b. Delegados sectoriales de prevención de riesgos laborales**

Ciertamente no son pocos los convenios colectivos analizados que no solamente nombran, sino que regulan la figura del delegado sectorial de prevención, previendo tanto la manera en que deberán **designarse**, como sus concretas **funciones**. Igualmente, son interesantes las cláusulas que ordenan **cómo han de actuar cuando en la empresa en la que actúen existan delegados de prevención**.

- **Designación prevalentemente sindicalizada**

La mayoría de los convenios colectivos sectoriales analizados en los que se prevé la figura del delegado sectorial de prevención determina que **serán escogidos por las organizaciones sindicales firmantes del convenio según su representatividad**.

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes
y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
Artículo 31

(...)

2.c Delegado o delegada sectorial de prevención: **se nombrarán por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo**, hasta 5 delegados o delegadas sectoriales de prevención, **en proporción a su representación en la comisión paritaria del convenio colectivo**. En las **empresas en las que existan, delegados y delegadas de prevención, los delegados y delegadas sectoriales colaborarán con ellos y ellas.**

(...)

IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios
Artículo 52. Delegados sectoriales

(...)

Esta figura **será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical** (...)

- **Determinar la (des)vinculación del delegado sectorial**

Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios
Artículo 52. Delegados sectoriales

(...)

La figura del **Delegado sectorial para la prevención de riesgos laborales** tiene como característica la de **ser una figura que no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y** su actuación se desarrolla en el ámbito de las empresas firmantes del convenio del sector.

(...)

LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL

IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia
Artículo 44. Salud laboral

(...)

Delegados/as de prevención sectorial.

(...)

No será obligación que su nombramiento recaiga en personal del sector, (...)

• **Delimitación del número de delegados sectoriales**

A pesar de que la mayoría de los convenios colectivos analizados no prevén un número mínimo o máximo de delegados, **consideramos positiva la práctica negocial que sí concrete dicho aspecto.**

Así, hasta 5 delegados sectoriales se disponen en el artículo 31.22.c del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

• **Dedicación**

IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia
Artículo 44. Salud laboral

(...)

Delegados/as de prevención sectorial.

Con el fin de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes negociadoras crean la figura acreditada del/de la **delegado/a de prevención sectorial con dedicación plena a esta tarea.**

(...)

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **Concreción del ámbito funcional de actuación: habitual**

En este punto es habitual que las previsiones convencionales se **remitan**, lógicamente, a las competencias asignadas a los **delegados de prevención**.

VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal Artículo 31

2.c Delegado o delegada sectorial de prevención:

(...)

Sus competencias y facultades son las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

(...)

En sentido análogo, artículo 44 del **IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia**

Con todo, otras cláusulas convencionales abordan la competencia de dichos agentes sectoriales de manera **muy pormenorizada**:

IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios Artículo 52. Delegados sectoriales

(...)

Sus **funciones de forma genérica** consisten en:

- **Entrar libremente en todo centro de trabajo.**
- **Entrevistarse, solo o ante testigos, con los representantes del personal, delegados de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria.** Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal.
- **Asesoramiento al empresario** en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.
- **Participación con la empresa** en la **mejora de la acción preventiva.**

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **Promoción y fomento de la cooperación de los/as trabajadores/as** en la ejecución de la normativa.
- **Consulta al empresario, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la L.P.R.L.**
- **Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención** de riesgos laborales.
- **Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.**
- **Tener acceso** con las limitaciones previstas marcadas en la L.P.R.L. a la **información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.**
- **Poder acudir** cuando se produzcan daños producidos en la salud para **conocer las circunstancias de los mismos**

En concreto, sobre la actividad de **inspección y visita**:

IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia Artículo 44. Salud laboral

(...)

y habrán garantizado, **previa comunicación, el acceso al centro de trabajo en todas y cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, con el fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los/las delegados/as de prevención y proponer al empresario medidas correctoras, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.** La comisión paritaria de este convenio colectivo proveerá de la **credencial correspondiente** a los delegados de prevención sectoriales nombrados por las organizaciones sindicales firmantes de este convenio.

- **Deber de sigilo**

Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida Artículo 68. Agentes sectoriales de prevención

(...)

4. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe.

El **carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta de la propia comisión paritaria específica sectorial de ámbito inferior, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, podrá este surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano paritario.**

Por lo tanto, **las personas que realicen las visitas deberán limitarse a la elaboración del oportuno informe sin inmiscuirse en las funciones representativas y técnicas que se desarrollen en la empresa.**

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- **Relación con los delegados de prevención**

Como indicábamos, muy interesantes son las cláusulas que ordenan **cómo han de actuar cuando en la empresa en la que actúen existan delegados de prevención.**

VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
Artículo 31

2.c Delegado o delegada sectorial de prevención:

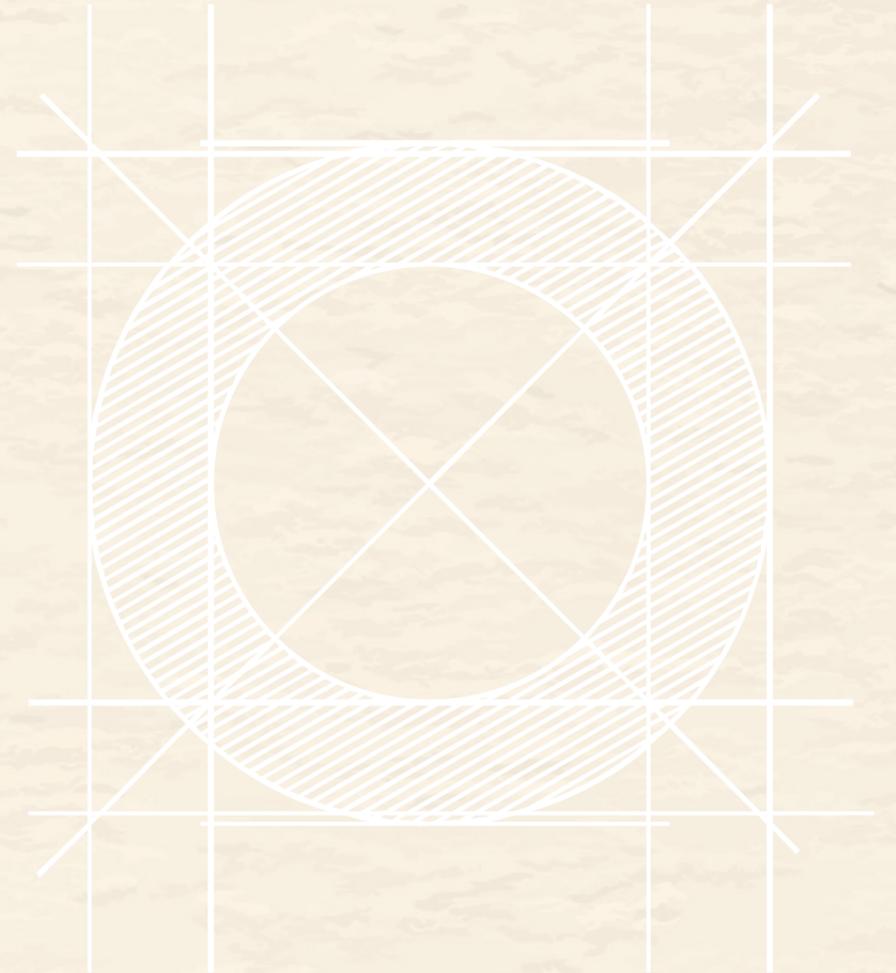
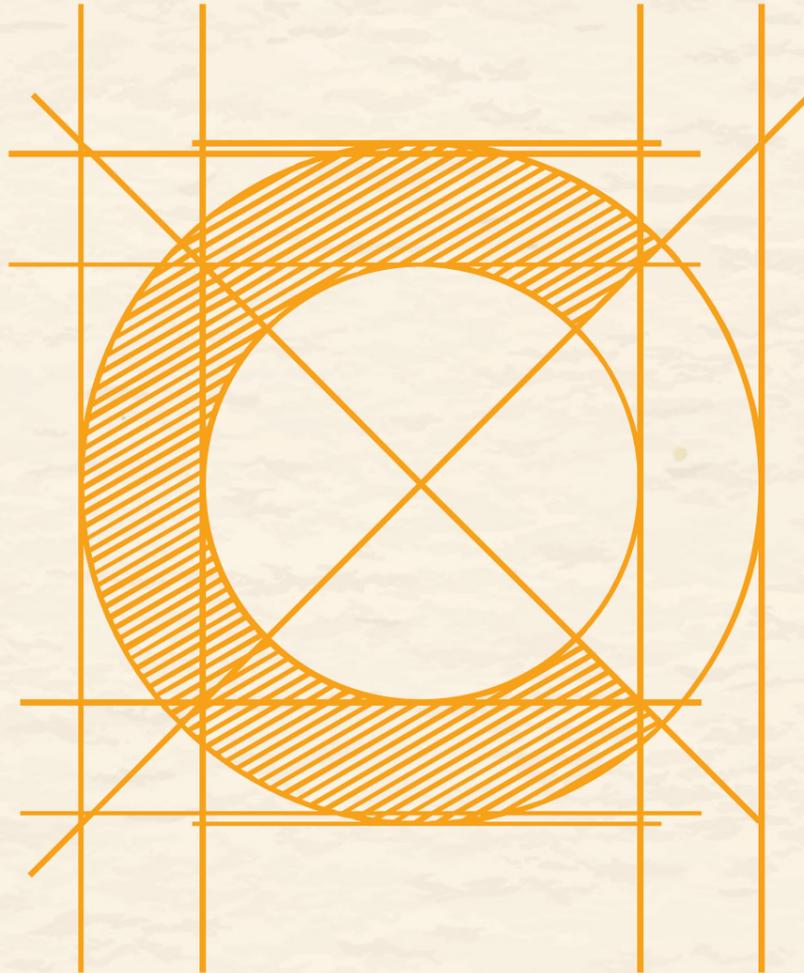
(...)

En ningún caso, las actuaciones de estos delegados y delegadas sectoriales de prevención prevalecerán sobre las de los delegados y delegadas de prevención de las empresas. Donde no se hubiesen designado delegados y delegadas de prevención en el ámbito empresarial, los delegados y delegadas sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, delegados y delegadas de prevención los delegados y delegadas sectoriales colaborarán con ellos y ellas.

D. Valoración de la regulación en la negociación colectiva actual

A diferencia de nuestra valoración crítica sobre la regulación convencional sobre los espacios de actuación que consideramos pertinentes relativos a los delegados de prevención y al CSSL, en materia de comisión y delegados sectoriales, lo cierto es que las cláusulas analizadas no solo prueban la nada desdeñable implementación de dichos órganos y representantes, sino que, además, se regulan de manera detallada las competencias asignadas, superando –habitualmente– el ámbito de actuación que la EESST 2007-2012 pretendía que tuviesen.

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

El estudio de la negociación colectiva actual en materia de prevención de riesgos laborales permite la extracción de diez conclusiones esenciales:

1. La inmensa mayoría de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico incluyen un capítulo específico dedicado a la seguridad y salud laboral. La prevención de riesgos laborales es, por tanto, una materia presente y ocupa una posición destacada en la negociación colectiva actual.

Sin embargo, es importante precisar que son muchos también los convenios colectivos que se limitan a **copiar la regulación legal en materia de seguridad y salud laboral**, sin realizar aportaciones interesantes. En muchas y reiteradas ocasiones, las cláusulas convencionales en materia de prevención de riesgos laborales son genéricas o meras reproducciones de la norma legal que, sin perjuicio de indicar el compromiso de los agentes sociales en materia preventiva, son una **oportunidad perdida para avanzar en materia de seguridad y salud laboral.**

Existen, no obstante, **algunos convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico destacados** que sí incluyen **buenas prácticas negociales** en materia de seguridad y salud laboral.

2. En relación con deberes preventivos básicos –en concreto, evaluación de riesgos laborales y formación de los trabajadores en seguridad y salud laboral–, el estudio realizado evidencia que existen **interesantes buenas prácticas.** En concreto, buenas prácticas en relación con la identificación de riesgos existentes en el sector de actividad, la concreción de supuestos que requieren una actualización de la evaluación de riesgos o la concreción de las acciones formativas, concretando contenido y duración de la formación, posiciones y cargos en la empresa y riesgos específicos.

Sin embargo, existe todavía un importante **espacio para la negociación colectiva en desarrollar buenas prácticas en materia de evaluación y formación en prevención de riesgos laborales.** A modo de ejemplo, cláusulas que concreten las características, metodología o procedimiento de

CONCLUSIONES

la evaluación de riesgos respecto de identificadas como trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o respecto de los teletrabajadores, las causas de revisión y actualización de la evaluación de riesgos o las acciones de formación en relación con riesgos psicosociales o riesgos derivados del uso continuado y prolongado de nuevas tecnologías.

3. En materia de **organización de la prevención en la empresa**, hemos considerado que la negociación colectiva debería colaborar a clarificar en su sector productivo de aplicación cuáles son los **medios humanos y materiales** que se requieren en función de la modalidad organizativa escogida por la empresa. No obstante, lo cierto es que **no hemos podido seleccionar ni una sola buena práctica negocial** sobre la materia, por lo que huelga decir que queda mucho camino por hacer, también, en este tema.

4. En materia de vigilancia y promoción de la salud, si bien se han identificado algunas **buenas prácticas negociales destacables**, existe también un **importante espacio para la negociación colectiva para desarrollar la seguridad y salud laboral**.

Respecto la **vigilancia de la salud**, destacan como **buenas prácticas negociales** la concreción de las medidas de vigilancia de la salud a adoptar, diferenciando por categorías de trabajadores, funciones o puestos de trabajo y precisando su carácter obligatorio o no –si bien sin concretar las consecuencias disciplinarias ante negativas el trabajador. Sin embargo, **la mayoría de los convenios colectivos analizados siguen identificando vigilancia de la salud con reconocimientos médicos**. La negociación colectiva debería apostar por otras medidas de vigilancia de salud adecuadas, tales como encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc. Asimismo, la regulación de la vigilancia de la salud **tampoco es utilizada para la identificación y vigilancia de la salud de trabajadores especialmente sensibles**.

La **regulación de la negociación colectiva respecto la embriaguez, toxicomanía o drogodependencia evidencia que todavía existe mucho camino por recorrer hasta dotarle de una vertiente**

CONCLUSIONES

preventiva. Sin perjuicio de alguna cláusula interesante de concreción de programas de tratamiento y rehabilitación, son muy pocas las buenas prácticas negociales identificadas en este trabajo que traten la embriaguez o drogodependencia desde una vertiente preventiva.

Similarmente, en materia de **complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, la mayor parte de la regulación convencional se mantiene al margen de la vertiente preventiva.** Algunos convenios colectivos establecen el carácter temporal o excepcional de los complementos de toxicidad, penosidad y peligrosidad sujeto a la permanencia de riesgos excepcionales. Sin embargo, no existen buenas prácticas negociales en relación con medidas preventivas concretas a adoptar respecto estos puestos de trabajo. Es decir, no existe un tratamiento de los trabajadores que ocupan puestos de trabajo con especiales riesgos de toxicidad, penosidad o peligrosidad como trabajadores especialmente sensibles, que requieren medidas específicas de prevención, incluida la vigilancia de la salud.

La regulación convencional de la promoción de la salud se limita, mayoritariamente, a la previsión de reconocimientos médicos generales periódicos a los trabajadores –incluso, en ocasiones, específicas (tales como exámenes ginecológicos, urológicos o revisiones electrocardiográficas)–, si bien generalmente es identificada como medida de vigilancia y no como promoción de la salud. **La negociación colectiva tiene mucho espacio por recorrer en materia de promoción de la salud:** fomentar hábitos saludables, ejercicio físico regular, programas para dejar de fumar o reducir el consumo de alcohol, formación en inteligencia emocional o gestión de emociones, etc.

5. La revisión de la negociación colectiva actual en materia de **acoso y la violencia en el lugar de trabajo** nos ha llevado a concluir que es una práctica negocial **muy asentada**, siendo –seguramente– el aspecto de los tratados en este estudio con una **mayor y mejor práctica negocial**. De hecho, hemos podido poner buenos ejemplos de los puntos más relevantes que hemos considerado han de configurar todo protocolo. Así:

CONCLUSIONES

- a) Principios configuradores del protocolo.
- b) Denuncia.
- c) Procedimiento.
- d) Medidas correctoras: sancionadoras y complementarias.
- e) Información, formación y sensibilización.
- f) Relación con terceras empresas.

No obstante, consideramos que **si hay un aspecto a mejorar por la negociación colectiva en la materia que analizamos es precisamente el de la gestión de la denuncia** en la línea que recientemente ha marcado la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. En efecto, mientras la Directiva establece un canal de gestión de la denuncia de manera interna o externa, son absolutamente excepcionales los convenios colectivos que «sacan» de la empresa la instrucción, investigación y decisión de la denuncia de acoso. De hecho, el artículo 7.2 de la citada norma comunitaria sólo aboga por los canales de denuncia interna sobre la externa cuando se pruebe que *«se puede tratar la infracción internamente de manera efectiva y siempre que el denunciante considere que no hay riesgo de represalias»*. Una situación difícil de cumplir en Pymes.

6. Respecto los **trabajadores especialmente sensibles**, sin perjuicio de haber **identificado algunas buenas prácticas negociales interesantes**, existe todavía un **amplio espacio de mejora de la negociación colectiva** respecto la prevención de trabajadores especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente y lactancia natural, trabajadores menores de edad y trabajadores temporales.

En primer lugar, **faltan buenas prácticas de concreción del protocolo de prevención ante la incorporación a la empresa o identificación de trabajadores especialmente sensibles**, a efectos de concretar las obligaciones preventivas en materia de evaluación de riesgos, información, formación, medidas de prevención y vigilancia de la salud.

CONCLUSIONES

En segundo lugar, se han identificado como **buena práctica la concreción del listado de puestos de trabajo exentos de riesgo** para la mujer embarazada, en situación de parto reciente o durante la lactancia natural o, incluso, para personas discapacitadas o trabajadores menores de edad.

En tercer lugar, en relación con la **adopción de medidas preventivas ante la identificación de trabajadores especialmente sensibles, existen un número interesante de buenas prácticas** negociales respecto trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o lactancia natural y trabajadores con alguna discapacidad declarada. Sin embargo, **son pocos los convenios colectivos que, más allá de referencias genéricas, concretan la obligación empresarial de adaptación del puesto de trabajo**. A la luz de la reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, existe todavía mucho espacio para la negociación colectiva de concreción de la obligación empresarial de realizar «ajustes razonables» al puesto de trabajo ocupado por una persona especialmente sensible.

En cuarto lugar, **existen pocas buenas prácticas respecto trabajadores menores de edad y trabajadores temporales**. Salvo algún ejemplo, no es habitual encontrar en la negociación colectiva actual cláusulas convencionales que identifiquen los riesgos específicos que presentan los trabajadores menores de edad y trabajadores temporales.

7. Nuestro posicionamiento técnico-jurídico con relación a las **cláusulas convencionales en materia CAE no es positivo** por cuanto no se abordan ninguno de los espacios de actuación normativa que hemos identificado como óptimos para su intervención, tales como (1) especificar el procedimiento que ha de seguirse para dar cumplimiento a obligación informativa en materia preventiva del empresario titular a los empresarios concurrentes y a la inversa; (2) determinar en cada ámbito sectorial cuáles son los medios de coordinación más pertinentes; y (3) clarificar de qué modo puede sustanciarse una eventual vigilancia en caso de concurrir empresarios principales y, en concreto, la manera de implementar la figura del recurso preventivo

CONCLUSIONES

8. Transcurrido casi un cuarto de siglo desde la promulgación de la LPRL, consideramos que **en materia disciplinaria es tiempo de que la negociación colectiva haya configurado de manera coherente una tipología de incumplimientos «en términos prevencionistas»**. Esto es, deberíamos haber encontrado una tipología de buenas prácticas negociales en base a las cuales se delimitasen de manera clara las infracciones leves, graves y muy graves específicamente relacionadas con la seguridad y salud laboral, siendo de interés procedimentalizar algún tipo de fase de investigación o de instrucción en la que pudieran opinar técnicamente quienes gestionen –de manera interna y/o externa– la prevención de riesgos en la empresa.

Pues bien, como ha pasado en otros aspectos analizados, si el objetivo de esta monografía es destacar únicamente las buenas prácticas negociales sobre cada una de las materias objeto de estudio, lo cierto es que **bien poco podemos apuntar en materia de régimen disciplinario**. Así, a lo máximo que se alcanza en la negociación colectiva es a realizar una tipología genérica como **infracción leve, grave o muy grave del incumplimiento «de lo previsto en el artículo 29 LPRL»**.

9. En materia de **derechos colectivos de los trabajadores en materia de PRL**, son varias las conclusiones que hemos alcanzado, a saber.

En primer lugar, respecto a la figura de los delegados de prevención, lo cierto es que seguramente producto de la –cuantitativa y cualitativamente– abundante regulación normativa sobre las competencias de los delegados de prevención, son **pocas previsiones convencionales que hagan algo más que reiterar, con efectos pedagógicos, lo dispuesto legalmente**.

En este punto, entendemos que la negociación colectiva sectorial **debería avanzar sensiblemente en esta materia previendo y concretando la específica información preventiva cuya circularización a nivel de representación colectiva es básica en el preciso sector productivo en el que el convenio colectivo actúa**. En otras palabras, si estamos ante un convenio colectivo del sector de, por ejemplo, ferralla, que la previsión sobre la información que deben recibir los delegados de pre-

CONCLUSIONES

vención no sea una reiteración genérica a lo que dice la norma sobre esta cuestión (riesgos y medidas preventivas...), sino una mención concreta de qué información vinculada a los específicos riesgos del sector se ha de circularizar.

Igualmente hemos destacado que debe valorarse con **prudencia** la incorporación, entre las competencias informativas, de informe previo y de consulta, las relativa al «**medio ambiente**», pues por mucho que dicho campo de actuación de los representantes de los trabajadores – incluso de los prevencionistas – sea habitual en muchos otros ordenamientos jurídicos, en el ordenamiento jurídico español no es una competencia atribuida ni a los delegados de prevención, ni, por qué no decirlo, a los prevencionistas.

Por otra parte, hemos opinado que, por mucho que son abundantes, las cláusulas convencionales que cuantifican en no pocas horas la formación en materia de prevención de riesgos laborales a la que tienen derecho los delegados de prevención, **no hemos identificado regulaciones convencionales que vinculen dicha formación con los específicos riesgos del sector en el que el convenio colectivo actúe**. Produciéndose, habitualmente, una remisión genérica a la formación básica de 30 o 50 horas prevista en el RSP y que, mucho nos tememos, en la mayoría de los casos poco aportará a la función representativa que dichos delegados con relación a los específicos riesgos que concurren en su sector de producción.

Con relación a las competencias de consulta, **entendemos que nada obsta a que los convenios colectivos puedan prever algunas pautas de gestión: plazos, modelos de actuación, etc. Una intervención normativa a nivel convencional que tampoco hemos apreciado**.

Finalmente, para aquellos supuestos en los que la citada formación se lleve a cabo por organismos o entidades diferentes a la propia empresa, hemos concluido que es **oportuno que se generalicen cláusulas, de momento poco habituales, en las que se exija la oportuna acreditación de asistencia y de superación de dicha formación**.

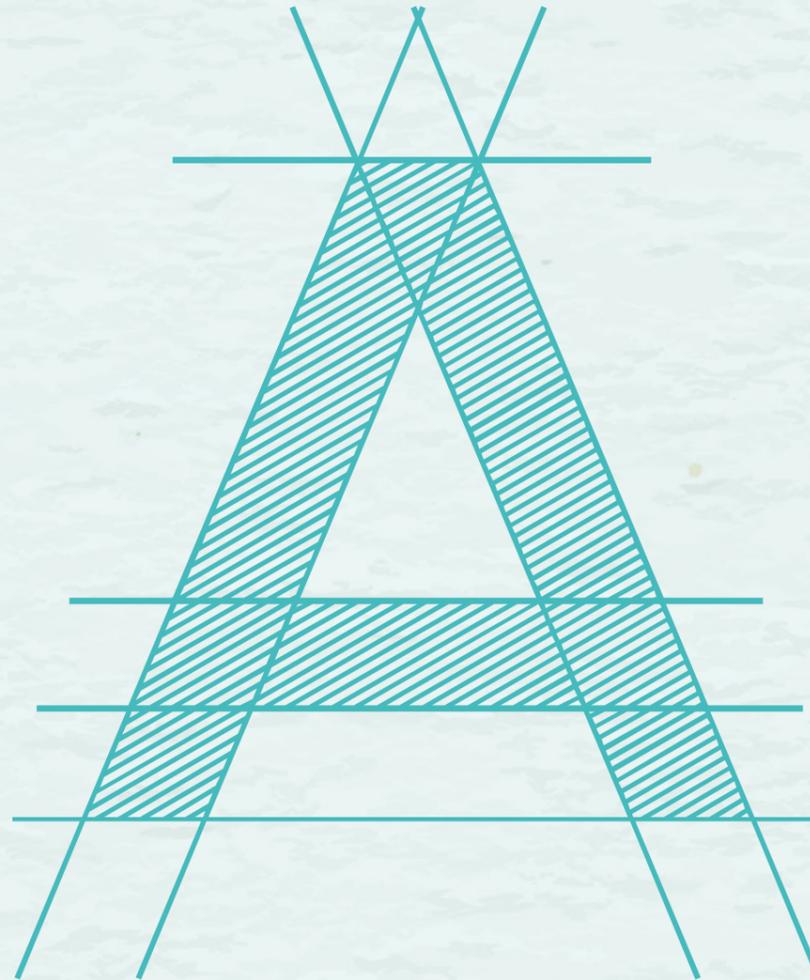
CONCLUSIONES

Por lo que respecta a las buenas prácticas negociales relativas al **CSSL**, es claro que en función del espacio óptimo que hemos identificado para la negociación colectiva en materia de CSSL, la conclusión no puede ser otra que destacar la, en nuestra opinión, **insuficiente intervención negocial en la línea de concretar cómo deben sustanciarse las competencias, singularmente, informativas y de participación y debate.**

Finalmente, y por lo que respecta a los órganos de representación sectorial (comités y delegados/agentes de prevención), lo cierto es que las cláusulas analizadas no solo prueban la nada desdeñable **implementación** de dichos órganos y representantes, sino que, además, se regulan de manera detallada las **competencias asignadas, superando –habitualmente– el ámbito de actuación que la EESST 2007-2012 pretendía que tuviesen.**

10. Por todo lo anterior, desde nuestro punto de vista, sin perjuicio de la existencia de interesantes prácticas negociales existentes en la negociación colectiva actual, existe un **amplio margen para la negociación colectiva para avanzar en la regulación de la seguridad y salud laboral**, que, escapando de referencias genéricas o meras reproducciones de la norma legal, permita contribuir a la actividad preventiva.

ANEXO



ANEXO

1. Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal citados en el estudio

1. TEJAS Y LADRILLOS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. (Código de Convenio 99004935011982). Resolución de 30 de septiembre 2019. RCL 2019\1467.
2. AGUAS. Registra y publica el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022). (Código de Convenio 99014365012003). Resolución de 16 de septiembre 2019. RCL 2019\143.
3. RADIODIFUSION Y TELEVISION. Registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora. (Código de Convenio 99100095012012). Resolución de 13 de septiembre 2019. RCL 2019\1413.
4. CURTIDOS, CORREAS Y CUEROS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021). (Código de Convenio 99001465011981). Resolución de 13 de septiembre 2019. RCL 2019\1419.
5. PRENSA. Registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. (Código de Convenio 99013745012001). Resolución de 19 de agosto 2019. RCL 2019\1288.
6. PERFUMERÍAS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (Código de Convenio 99004015011984). Resolución de 8 de agosto 2019. RCL 2019\1268
7. DISCAPACIDAD. Registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. (Código de Convenio 99000985011981). Resolución de 27 de junio 2019. RCL 2019\1082.

ANEXO

8. PASTAS, PAPEL Y CARTÓN. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón. (Código de Convenio 99003955011981) Resolución de 27 de junio 2019. RCL 2019\1092.
9. ARTES GRÁFICAS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020. (Código de Convenio 99000355011982). Resolución de 14 de junio 2019. RCL 2019\1059
10. LOTERÍA Y RIFAS. Registra y publica el Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías. (Código de Convenio 99000075011981). Resolución de 5 de junio 2019. RCL 2019\1014.
11. RESTAURANTES. Registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva. (Código de Convenio 99100165012016). Resolución de 5 de junio 2019. RCL 2019\1011.
12. CARNE. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas. (Código de Convenio 99000875011981). Resolución de 19 de marzo 2019. RCL 2019\638.
13. FERRALLA. Registra y publica el VI Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021). (Código de Convenio 99012395011999).
14. YESO, CAL Y ESCAYOLAS. Registra y publica el VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. (Código de Convenio 99011915011998). Resolución de 22 de enero 2019. RCL 2019\225.
15. AGUAS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas. (Código de Convenio 99014405012008). Resolución de 31 de octubre 2018. RCL 2018\1533. Resolución de 22 de enero 2019. RCL 2019\225.



ANEXO

16. MINAS, VIDRIO Y CERÁMICA. Registra y publica el XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. (Código de Convenio 99002045011981). Resolución de 31 de octubre 2018. RCL 2018\1575.
17. PROTECCIÓN DE MENORES. Registra y publica el III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. (Código de Convenio 99016175011900). Resolución de 31 de octubre 2018. RCL 2018\1574.
18. RESIDENCIAS DE LA TERCERA EDAD Y ASISTENCIA SOCIAL. Registra y publica el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio). (Código de Convenio 99010825011997). Resolución de 11 de septiembre 2018. RCL 2018\1308.
19. CARNE. Registra y publica el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (RCL 2016\174). (Código de Convenio 99100275082018). Resolución de 2 de agosto 2018. RCL 2018\1227.
20. INDUSTRIAS QUÍMICAS. Registra y publica el XIX Convenio colectivo general de la industria química. (Código de Convenio 99004235011981). Resolución de 26 de julio 2018. RCL 2018\1181.
21. GIMNASIOS. Registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (Código de Convenio 99015105012005). Resolución de 29 de mayo 2018. RCL 2018\920.
22. VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. (Código de Convenio 99004615011982). Resolución de 19 de enero 2018. RCL 2018\150.



ANEXO

23. SAL. Registra y publica el V Convenio colectivo general de la industria salinera. (Código de Convenio 99010845011997). Resolución de 8 de enero 2018. RCL 2018\83.

2. Convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico citados en el estudio

1. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA. ALIMENTOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (Código de Convenio 79000625011994). Resolución núm. TSF/1375/2018, de 15 de mayo. LCAT 2018/243.
2. COMUNIDAD DE MADRID. PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (Código de Convenio 28004531011988). Resolución de 8 de agosto de 2018. LCM 2018\373.
3. COMUNIDAD DE MADRID. HOSTELERÍA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Hospedaje de la Comunidad Autónoma de Madrid (Código de Convenio 28009435011996). Resolución de 2 de abril 2018. LCM 2018\124.
4. COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO. AMBULANCIAS. Dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Transporte sanitario por carretera en ambulancia de enfermos/as y accidentados/as de la Comunidad Autónoma del País Vasco, adoptado por la comisión negociadora (Código de Convenio 86100365012019). Resolución de 28 de junio de 2019. LPV 2019\255.
5. COMUNIDAD VALENCIANA. AMBULANCIAS. Dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de en-

ANEXO

fermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana, para los años 2018 - 2023 (Código de Convenio 80000715012008). Resolución de 3 de julio 2019. LCV 2019\277.

6. COMUNIDAD VALENCIANA. CEMENTO. Dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo autonómico del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valenciana para los años 2019-2022 (Código de Convenio 80000535012002). Resolución de 15 de abril 2019. LCV 2019\227.

7. COMUNIDAD VALENCIANA. AZULEJOS. Dispone el registro y publicación del texto del IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2018-2020 (Código de Convenio 80000745012008). Resolución de 29 de octubre 2018. LCV 2018\445.

8. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA. AMBULANCIAS. Dispone la inscripción en el registro y la publicación del IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia (Código de Convenio 82000895012006). Resolución de 6 de junio 2019. LG 2019\182.

9. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA. POMPAS FÚNEBRES. Dispone la inscripción en el registro y la publicación del VI convenio autonómico de Pompas Fúnebres de Galicia (Código de Convenio 82000565012002). Resolución de 18 de marzo 2019. LG 2019\129.

10. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA. APARCAMIENTOS. Registra y publica el II Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el Sector de Aparcamientos y Garajes (2016-2020) (Código de Convenio 71100025012011). Resolución de 19 de julio 2018. LAN 2018\323.

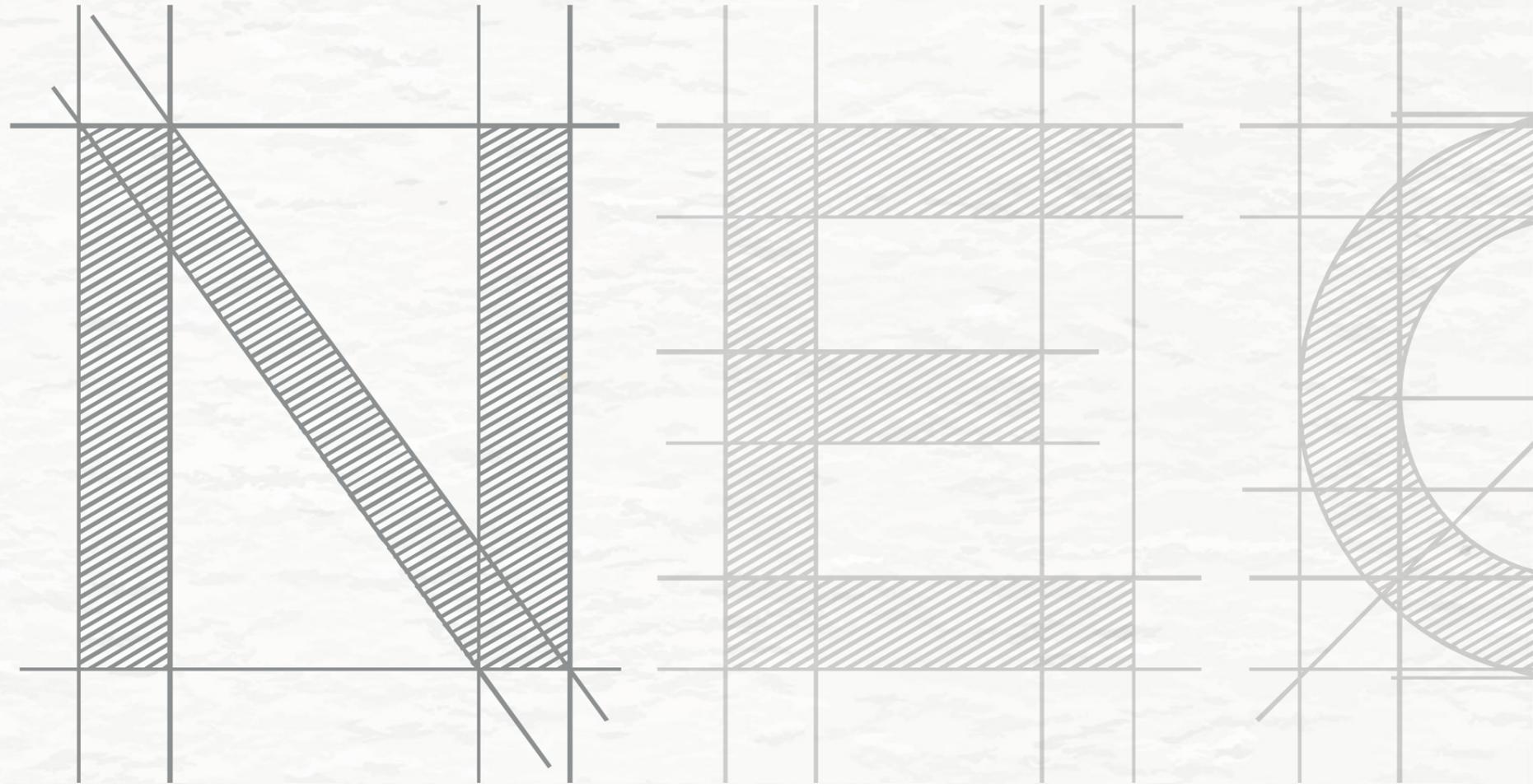
ANEXO

11. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS. TRANSPORTES POR CARRETERA. Dispone la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector del Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (Código de Convenio 07000855011982). Resolución de 9 de octubre 2019. LIB 2019\328.
12. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. INDUSTRIA DEL CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS. Registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industria del Cultivo de Champiñon y Otros Hongos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020 (Código de Convenio 26100025012015). Resolución de 12 de julio 2019. LLR 2019\138.
13. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. APARCAMIENTOS Y GARAJES. Registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código de Convenio 26100015012011). Resolución de 17 de mayo 2019. LLR 2019\107.
14. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. HOSTELERÍA, CAFÉS, BARES Y SIMILARES. Registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Restaurantes, Cafeterías, Cafés-Bares, Salas de Fiesta, Casinos, Pubs y Discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2021 (Código de Convenio 26000345011981). Resolución de 7 de mayo 2019. LLR 2019\89.
15. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. RESIDENCIAS. Registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020 (Código de Convenio 26001285012005). Resolución de 3 de septiembre 2018. LLR 2018\175.

ANEXO

16. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 (Código de Convenio 26000105011981). Resolución de 27 de abril 2018. LLR 2018\97.
17. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS. AMBULANCIAS. Ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias (Código de Convenio 75000955012010). Resolución de 24 de abril 2019. LCAN 2019\172.
18. CIUDAD DE MELILLA. AMBULANCIAS. Convenio colectivo del sector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Ciudad Autónoma de Melilla (Código de Convenio 52100185012019). Resolución de 31 de julio 2019. LEG 2019\7053.

BUENAS PRÁCTICAS DE **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** SECTORIAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

COD.ACCIÓN AT2018-0078

