

LA SALUD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: COMUNIDAD DE MADRID

estudios



comisiones obreras de Madrid

LA SALUD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: COMUNIDAD DE MADRID

estudios • comisiones obreras de Madrid

**LA SALUD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:
COMUNIDAD DE MADRID**

DICIEMBRE DE 2017

EDITA: CCOO de Madrid

ELABORA Y DIRIGE: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid
www.saludlaboralmadrid.es

EDITA: EDICIONES GPS MADRID

C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid

TEL. + 34 91 527 02 29

www.edicionesgps.es

DEPÓSITO LEGAL: M-35996-2017

IMPRESIÓN: UNIGRÁFICAS GPS

C/ Lope de Vega 38, 1ª planta. 28014 Madrid

TEL. + 34 91 536 53 31

www.unigraficas.es

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Presentación.....	5
Introducción.....	9
¿Qué es la negociación colectiva?	13
El papel de la negociación colectiva en la seguridad y salud en el trabajo	15
Aspectos legislativos.....	19
Reformas laborales y convenios colectivos	25
Objetivos y metodología del estudio	29
Descripción de los convenios colectivos analizados	33
1. Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva	44
2. Equipos de Trabajo y Equipos de Protección Individual (EPI's).....	47
3. Formación de los trabajadores/as y de los delegados/as de prevención	51
4. Plan de Emergencias y Evacuación	57
5. Vigilancia de la salud.....	
6. Coordinación de actividades empresariales.....	66
7. Protección a colectivos específicos (trabajadores/as especialmente sensibles, edad, maternidad y ETT's).....	69
8. Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras.....	76
9. Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	78
10. Perspectiva de género	86
11. Mutuas	87
12. Información.....	88
13. Consulta y participación	92
14. Los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras	96

15. Tratamiento de toxicomanías y drogodependencias en el trabajo.....	107
16. Riesgos específicos.....	111
17. Prestación de incapacidad temporal (IT) común o profesional.....	116
18. Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.....	119
19. Otras cláusulas contrarias a la filosofía preventiva	122
Conclusiones.....	125
Propuestas para la negociación.....	139
Bibliografía.....	153
Anexo	157

PRESENTACIÓN

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras se constituye como un deber inexcusable de los poderes públicos, construido a partir del mandato constitucional y presidido por el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral.

Conforme a esta premisa, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el marco general de prevención, teniendo “carácter de derecho necesario, mínimo indisponible” y realizando constantes llamadas a la negociación colectiva para que participe en la regulación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Así, el convenio colectivo se configura como un instrumento perfecto para la mejora de las condiciones de trabajo y el avance en el reconocimiento de derechos que cobra especial importancia en una materia como ésta, siendo conscientes de que, como afirmaba el filósofo alemán Arthur Schopenhauer, “La salud no lo es todo pero sin ella, todo lo demás es nada”.

La negociación colectiva es una herramienta que permite a los trabajadores/as establecer mejores condiciones de trabajo que las que podrían obtener en una negociación individual con el empresario, pues logra contrarrestar la desigualdad de poder que presenta un trabajador/a frente a su empleador. La negociación colectiva universaliza derechos, extendiendo las mejoras que en ella se recogen a un gran número de trabajadores/as asalariados, incluso donde no hay representación sindical. En materia preventiva, este aspecto cobra especial importancia en la medida en que garantiza que, con independencia de la empresa en la que se trabaje, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as va a ser la misma.

Por tanto, la importancia de la negociación colectiva en un tema como el de la prevención de riesgos laborales está fuera de toda duda, configurándose como el instrumento idóneo para regular las condiciones de trabajo en un ámbito concreto y para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características y necesidades de su ámbito de aplicación.

Desde hace unos años se percibe un mayor interés por incorporar las cuestiones de prevención de riesgos laborales en los convenios

colectivos, pero es cierto que no hemos sido capaces de integrarla como parte fundamental en las mesas de negociación.

Debemos considerar también que el momento no es favorable, ya que la negociación colectiva ha sufrido un importante debilitamiento a raíz de la reforma del mercado de trabajo del año 2012, que ha impactado directamente en la línea de flotación del sistema de negociación colectiva español, reduciendo la capacidad de intervención de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Además, estamos viendo cómo, en situaciones de crisis económicas, la salud laboral se ve desplazada por cuestiones que, en principio, podrían considerarse más urgentes para las partes (aumento de la flexibilidad, niveles salariales). Esto se debe a que sigue primando la idea errónea de que la prevención de riesgos laborales es un coste para las empresas y por tanto, prescindible ante situaciones económicas adversas.

Los datos que se extraen del estudio nos muestran que en la negociación colectiva en salud laboral se han dado pasos, todavía insuficientes, pero que denotan cierta preocupación e interés en este ámbito.

Pero queda mucho camino por recorrer, debemos ser capaces de trasladar a las mesas de negociación la potencialidad de la salud laboral. Tenemos que desarrollar y concretar cuestiones relacionadas con la integración de la prevención, la vigilancia de la salud, la formación e información de los trabajadores y trabajadoras sobre riesgos laborales, especialmente de los delegados y delegadas de prevención, crédito horario para el desarrollo de sus funciones, procedimientos de información y consulta en la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgo, así como en materia de estrés laboral y violencia en el trabajo, tal y como plantea el III Acuerdo de Negociación Colectiva 2016-2017. Solo así seremos capaces de superar lagunas normativas que a día de hoy están lastrando el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En CCOO de Madrid hace tiempo que tomamos una decisión y es poner la salud de los trabajadores y trabajadoras en el centro del trabajo sindical, y en ese sentido no solo vamos a defender nuestro derecho a la salud cuando nos lo quieran arrebatar, sino que vamos a conquistarlo a diario trabajando de forma colectiva e implicando a toda nuestra organización, y en este camino el fortalecimiento de la negociación en salud laboral se hace imprescindible.

Para avanzar debemos aprovechar toda nuestra experiencia en acción sindical, porque está demostrado que es la mejor garantía de poder introducir buenas cláusulas de salud laboral en la negociación colectiva. Así, la acción sindical en salud laboral alimenta la negociación colectiva, donde no la hay, tampoco hay negociación colectiva.

Poco a poco el discurso sindical sobre la salud laboral va impregnando al conjunto de la organización, por lo que cada vez las personas que negocian están mejor capacitadas para defenderse en las negociaciones de salud laboral; sin embargo, puede ser necesario hacer un esfuerzo en la sensibilización y formación de estos compañeros y compañeras.

Para ayudar en este objetivo, desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO hemos realizado este estudio para conocer la realidad de la que partimos, identificar nuestras debilidades y nuestros avances, y conseguir para la salud y la prevención el espacio que merece en la negociación colectiva. Si queremos integrar la prevención en la empresa, es necesario incluir cláusulas en los convenios que puedan favorecerla.

También hemos querido poner en valor el buen trabajo realizado en muchos convenios colectivos; las buenas cláusulas tienen gran potencialidad de transformación de los hábitos de la negociación colectiva. El reto está en extenderlas, pero también en mejorarlas cada vez más, en lograr introducir nuevas, en extraer de la negociación colectiva todo el apoyo que podamos para la acción sindical en salud laboral.

Lo que se ha hecho hasta ahora es importante, pero lo es más lo que queda por hacer.

La realización de este estudio se enmarca dentro de las actuaciones que desde CCOO de Madrid realizamos en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

Jaime Cedrún
Secretario General de CCOO de Madrid

Carmen Mancheño
Secretaria de Salud Laboral de CCOO de Madrid

INTRODUCCIÓN

No hay duda de que desde el momento en que se promulgó la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) hasta ahora se ha producido en nuestro país un cambio de mentalidad muy importante a todos los niveles respecto a la prevención de riesgos laborales. Este cambio ha propiciado un mayor interés, tanto entre los agentes sociales como entre la propia población trabajadora.

Para CCOO de Madrid, la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y las trabajadoras ha sido y sigue siendo un objetivo prioritario en nuestra estrategia sindical y en nuestro trabajo cotidiano. En este ámbito es evidente que la negociación colectiva se configura como un espacio fundamental para conseguir nuestros objetivos, constituyéndose como uno de los instrumentos centrales y más potentes en la búsqueda de contenidos y soluciones concretas que mejoren durante el proceso productivo aspectos no suficientemente garantizados en las normas.

La negociación colectiva es un mecanismo imprescindible del diálogo social y un derecho fundamental, tal y como se recoge en la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en algunos de sus Convenios, como el Convenio 87 de 1948 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, y el Convenio 98 de 1949 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Según la OIT, la negociación colectiva persigue dos objetivos; por una parte sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores y trabajadoras a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes (empresarios y representantes de los trabajadores y trabajadoras) que han actuado libre, voluntaria e independiente-

mente. Por otra parte, hace posible que trabajadores y empleadores definan, mediante convenios colectivos, las normas que regirán sus relaciones laborales recíprocas.

También en nuestro país este derecho se recoge en diferente normativa, destacando la Constitución Española de 1978 (CE) y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). La negociación colectiva es, por tanto, un derecho constitucional y un elemento clave del derecho de libertad sindical, siendo imprescindible como contrapeso al poder unilateral del empresario frente al trabajador individualmente considerado.

El ET es la norma básica de regulación de las relaciones laborales en nuestro país. En ella se pone de manifiesto la relevancia que nuestro ordenamiento jurídico otorga tanto a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras como a la negociación colectiva.

Los acuerdos adoptados en la negociación se recogen en los convenios colectivos. El convenio colectivo es, en definitiva, un acuerdo entre los representantes de las empresas y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras como resultado de una negociación colectiva en materia laboral. Mediante un convenio colectivo, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y productividad, y como contrapartida se pactan una serie de obligaciones recíprocas que garantizan la paz laboral. Los convenios colectivos tienen carácter vinculante para las partes durante la vigencia del mismo y son de aplicación al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de su ámbito.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de la población trabajadora, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas, al otorgar al conjunto de los trabajadores y trabajadoras “una sola voz”, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo, reduciéndose considerablemente las desigualdades, y también les permite ampliar el ámbito de la protección laboral. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral. Asimismo, permite conseguir una distribución equitativa

de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad.

Por otro lado, no conviene olvidar que el convenio colectivo se articula como el camino más interesante para adecuar los requerimientos genéricos de seguridad y salud en el trabajo a la realidad concreta de la empresa o sector de actividad al que se vaya a aplicar. Es importante resaltar que son los propios agentes que participan en la negociación del convenio los que mejor conocen las distintas necesidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Por último, hay que señalar que se trata de un derecho que en la actualidad se encuentra seriamente afectado por las reformas laborales puestas en marcha entre los años 2010 y 2014 a través, fundamentalmente, de Reales Decretos en los que se ponen en práctica políticas que pretenden debilitar, cuando no sustituir, las fuentes básicas del Derecho del Trabajo.

Estas reformas han constituido un desmantelamiento del sistema de relaciones laborales que permite la ordenación y la vertebración de la negociación colectiva, dejando sin capacidad a los representantes de los agentes sociales y económicos de dotar de instrumentos eficaces para ordenar dicho proceso. La atribución al convenio de empresa de una prioridad aplicativa absoluta en la fijación de las condiciones laborales básicas, incluso sobre los acuerdos interconfederales o los convenios sectoriales estatales o autonómicos, supone la más grave quiebra del derecho fundamental a la negociación colectiva desde la CE.

¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

La negociación colectiva es en definitiva, un proceso mediante el cual los trabajadores y trabajadoras de una empresa o sector productivo negocian a través de los sindicatos una serie de condiciones laborales con los empresarios que serán de aplicación al conjunto de las plantillas de dicho ámbito. Se trata de un elemento fundamental y el necesario contrapeso al poder unilateral del empresario frente al trabajador individualmente considerado. Es por tanto, un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas. Además, constituye la base del mantenimiento de unas buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo y la igualdad de trato.

La negociación colectiva juega un papel importante en el desarrollo y aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. En este sentido, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales ha tratado de impulsar la participación de los interlocutores sociales en la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, constituyéndose, por tanto, como una participación en la esfera legislativa.

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un

determinado grupo de trabajadores. **Un Convenio Colectivo es una norma que se pacta entre la empresa o las patronales con los representantes de los trabajadores/as.** A diferencia de las leyes, que van dictadas directamente por el legislador, en estas normas no interfiere ni el Gobierno ni el Parlamento, sino que son las propias partes las que deciden las reglas que se van a aplicar.

En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las empresas imperen condiciones de trabajo razonables y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un aspecto esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el ámbito de la salud laboral, la propia LPRL deja claro que entre la composición de la normativa el convenio colectivo juega un papel fundamental. En la negociación colectiva se abordan aspectos de mejora, concreción y adaptación a la realidad particular de los sectores y las empresas, siendo vital la importancia de esta herramienta en el ámbito de la salud laboral, dado que es, precisamente su resultado, es decir, el convenio colectivo, el encargado de regular las condiciones de trabajo en un determinado ámbito concreto.

La propia Exposición de Motivos de la LPRL establece que *“al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7ª. de la CE”*.

La legislación en materia de prevención regula un conjunto de medidas de carácter mínimo cuyo objetivo es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Efectivamente, esta normativa comprende un conjunto de medidas concretas que atañen a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras y que, por su naturaleza de legislación básica, pueden ser desarrolladas y mejo-

radas a través de la negociación colectiva. En este sentido, la negociación colectiva juega un papel determinante como proceso que permite adaptar y concretar las condiciones generales propugnadas por la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo a las características y necesidades de cada sector.

Obviamente, son los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención y los propios empresarios los mejores conocedores de las distintas necesidades en su sector en materia de salud laboral.

Por otro lado, el artículo 82 del ET concede al convenio colectivo la capacidad de regular las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, ya que en su apartado 2 establece que *“mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y productividad...”*. Así, que la negociación colectiva puede conocer desde obligaciones empresariales, o procedimientos de evaluación de riesgos laborales hasta planificación de la actividad preventiva o el establecimiento de sistemas alternativos de organización de la prevención, entre otras cuestiones relacionadas con la salud laboral.

A partir de la promulgación de la LPRL nuestro ordenamiento jurídico se ha ido dotando de un amplio conjunto de normas que regulan profusamente casi todos los ámbitos de la prevención. El artículo 1 de la LPRL establece que *“la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”*. Por tanto, el convenio colectivo es considerado por la propia LPRL como fuente del derecho en materia de prevención de riesgos laborales.

Pero la LPRL es una Ley de mínimos, tal y como se señala en el artículo 2.2 de la propia norma: *“las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”*.

Efectivamente, la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores y las trabajadoras son bienes jurídicos del más elevado nivel, por lo que están dotadas del mayor carácter imperativo y coercitivo,

lo cual no impide en absoluto que la norma sea mejorada a través de la negociación colectiva.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales es que se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores y las trabajadoras, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional.

Efectivamente, la LPRL ofrece una gran flexibilidad con respecto a la negociación en materia de representación de los trabajadores en el ámbito de la prevención en las empresas. Esta cuestión, realmente relevante desde el punto de vista sindical, permite que la negociación colectiva pueda actuar sobre los aspectos relativos a los delegados de prevención, sobre los sujetos que se designan que no tienen que ser necesariamente miembros de la representación unitaria, acerca de sus garantías, derechos y facultades, etcétera.

También es conveniente recordar que en la negociación colectiva en materia de salud laboral existen dos ámbitos de negociación diferenciados. Uno de ellos es la negociación colectiva, cuyo resultado es el convenio colectivo, y el otro es el que se lleva a cabo en el marco del comité de seguridad y salud (CSS). Este órgano de representación en materia de prevención es el marco natural de participación y consenso para la acción preventiva en la empresa, que siendo el menos visible es, sin duda, el que mejores resultados obtiene.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 (AENC), en línea con el compromiso compartido por las confederaciones firmantes de contribuir desde la negociación colectiva a la prevención de riesgos laborales y a reducir la siniestralidad laboral en España, ha incluido una serie de indicaciones para su regulación en los convenios colectivos, especialmente en los de ámbito sectorial, en relación a la integración de la prevención, la

vigilancia de la salud, la información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre riesgos laborales, especialmente de los delegados y delegadas de prevención, crédito horario para el desarrollo de sus funciones, procedimientos de información y consulta en la elaboración de los planes de prevención y las evaluaciones de riesgo, y en materia de estrés laboral y violencia en el trabajo.

ASPECTOS LEGISLATIVOS

La OIT se ocupa de velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, como la libertad sindical, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas que regulan condiciones que abarcan el extenso espectro de las cuestiones relacionadas con el trabajo. Entre ellas, la OIT se dedica especialmente a todas aquellas normas que se consagran a la seguridad y salud en el trabajo.

En 1985 nuestro país ratificó el Convenio 155 de la OIT de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Este Convenio tiene, entre otros objetivos, reforzar la obligación de los Estados miembros de promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de políticas nacionales.

Según la OIT la negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores y trabajadoras a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y población trabajadora definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación están íntimamente vinculados.

La negociación colectiva es, por tanto, un elemento imprescindible del diálogo social tal y como señala la OIT en diversos Convenios, especialmente en el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado por España en 1977, el cual establece expresamente en su artículo 4 que *“deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”*.

Por su parte, el artículo 40.2 de la CE encomienda a los poderes públicos como uno de los principios rectores de la política social y económica velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de aplicar una política de protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. El mandato se desarrolla a raíz de un amplio acervo jurídico, siendo la norma más significativa la Directiva 89/391/CEE, del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria, que ha sido objeto de transposición a nuestro ordenamiento interno, a través de la LPRL.

También recoge la CE en su artículo 37.1 el derecho fundamental a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y las trabajadoras y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Son muy numerosas las referencias que el ET hace a la negociación colectiva a lo largo de todo su articulado, pero es el Título III dedicado a la negociación colectiva y convenios colectivos (artículos 82 a 92) el que recoge todas las cuestiones relativas a la negociación colectiva y a los convenios colectivos. Son, entre otros, tres los elementos que caracterizan la negociación colectiva en nuestro país:

- En primer lugar su definición, expresada en el artículo 82.1: *“Los convenios colectivos, como resultado de la negociación colectiva desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios constituyen la expresión de la autonomía colectiva de las partes sociales”*.

- En segundo lugar, los efectos de los convenios: “*Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia*” (artículo 82.3). Es lo que se llama eficacia general o «erga omnes» de los convenios, según la cual los mismos vinculan y obligan, si se adoptan de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, a sujetos que ni los han negociado directamente, ni han manifestado su voluntad de aceptar lo que estipulan.
- Finalmente, la regulación de la articulación de la negociación colectiva: “*Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*” (artículo 83.1). A partir de esta libertad de las partes para fijar los ámbitos de negociación, la negociación colectiva se ha ido estructurando en convenios de empresa y convenios de sector. Estos últimos, a su vez, se dividen por su ámbito geográfico siendo la mayoría de carácter provincial.

También el ET pone de manifiesto la importancia que nuestra normativa laboral otorga tanto a la protección de la salud en el trabajo como a la negociación colectiva.

En este sentido reconoce, dentro de la sección segunda dedicada a derechos y deberes laborales básicos, concretamente en su artículo 4 apartado 2d), el derecho básico que trabajadores y trabajadoras tienen a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud. En este mismo artículo también reconoce, pero en este caso en el apartado 1c), el derecho que trabajadores y trabajadoras tienen a la negociación colectiva. En el ET su artículo 6 amplía estos derechos en el caso de los menores, estableciendo una serie de limitaciones cuyo objetivo no es otro que garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

Pero es sin duda, el artículo 19 dedicado a la Seguridad y Salud en el trabajo, el que pone de manifiesto la relevancia que el ET concede a la salud laboral. Este artículo garantiza que los trabajadores y las trabajadoras, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, mientras que, al mismo tiempo están obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud. También establece una serie de pautas de inspección y control por parte del empresario; y de participación del trabajador/a, por medio de sus representantes legales.

Con respecto a la normativa procedente de la Unión Europea (UE), la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE) supuso un punto de inflexión en la mejora de la seguridad y salud en el ámbito laboral. La Directiva garantiza unos aspectos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa. El 10 de febrero de 1996 entraba en vigor en nuestro país la LPRL (10/11/1995) transponiendo la Directiva Comunitaria y aprobándose posteriormente una serie de Reglamentos de desarrollo de la misma. Este hecho ha supuesto una renovación total en el marco legal de protección de la salud laboral.

La entrada en vigor de la LPRL supuso un cambio importante en nuestro modelo normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Hasta su implantación, el ordenamiento jurídico de esta materia se caracterizaba fundamentalmente por la dispersión y el desorden normativo. Además, la normativa previa de seguridad e higiene en el trabajo cada vez tenía menos correspondencia con las necesidades preventivas de los trabajadores y trabajadoras por un lado, y con los riesgos asociados a las nuevas necesidades preventivas por otro. Desde el punto de vista jurídico, la Ley obedece a dos motivaciones; desarrollar en la UE un nuevo concepto de salud laboral incidiendo más en una perspectiva de prevención y adaptar los ordenamientos jurídicos a la nueva normativa comunitaria.

Como ya se ha indicado con anterioridad, la LPRL es una Ley de mínimos, tal y como se señala en el artículo 2.2 de la propia norma, siendo, por lo tanto, susceptible de ser desarrollada a través de la negociación colectiva.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RSP) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece el tratamiento de todos aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informa la LPRL en su preámbulo.

El RSP también otorga gran importancia a la negociación colectiva en el ámbito de la salud laboral, al establecer, en su disposición adicional séptima, que: *“en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Traba-*

jadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención”.

A nivel, nacional tanto la CE como las distintas leyes laborales consagran al convenio colectivo como la herramienta que permite regular las condiciones de trabajo en un determinado ámbito. Además, no debe olvidarse que son los sujetos negociadores del convenio los mejores conocedores de las realidades y necesidades propias de su ámbito de negociación.

Precisamente por ello, la LPRL impulsa y potencia el papel de la negociación colectiva como vehículo para el establecimiento de unas adecuadas condiciones de trabajo en las empresas. No cabe duda alguna de que la prevención de riesgos laborales forma parte fundamental de las condiciones de trabajo y como tales tienen que ser negociados en los convenios colectivos.

En definitiva, tanto la normativa nacional como la internacional coinciden en la importancia de la negociación colectiva en la salud laboral.

REFORMAS LABORALES Y CONVENIOS COLECTIVOS

Las últimas reformas laborales, y en especial la del año 2012, han supuesto un debilitamiento muy importante de la negociación colectiva en nuestro país. Tanto es así que los propios datos del Ministerio de Empleo ponen de manifiesto que el alcance de los convenios colectivos ha descendido de manera sustancial, de tal manera que el número de trabajadores y trabajadoras protegidos por algún tipo de acuerdo entre patronal y sindicatos se ha rebajado en estos años de crisis prácticamente a la mitad.

Efectivamente, desde el inicio de la crisis se ha ido produciendo una disminución progresiva del número de convenios que se firman y sobre todo de las revisiones de efectos económicos de convenios plurianuales vigentes, que se traduce en la correspondiente disminución de empresas y trabajadores cubiertos por convenios colectivos con efectos económicos registrados ante las autoridades laborales.

Las reformas laborales puestas en marcha en los últimos años han tenido el claro objetivo de debilitar, si no eliminar, la negociación colectiva como herramienta fundamental del derecho a la libertad sindical, necesario contrapeso al poder unilateral del empresario frente al trabajador individualmente considerado.

Las consecuencias han sido devastadoras, dado que se ha ido desmontando pieza a pieza la maquinaria que conforma el motor de las relaciones laborales en nuestro país. Se ha incrementado de manera desmedida el poder de los empresarios en la relación laboral a través de distintas estrategias, entre las que conviene señalar las siguientes:

1. Se ha concedido mayor relevancia a la negociación colectiva celebrada en el ámbito de la empresa que a la negociación de carácter sectorial.

Con la aprobación del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (RDL 3/2012), se impulsó la aparición de nuevos convenios de empresa, en detrimento de los convenios sectoriales. En este se establece la prioridad aplicativa sin limitaciones del convenio de empresa sobre el convenio colectivo sectorial, con lo que las condiciones de trabajo y salariales acordadas y ordenadas en los convenios colectivos o acuerdos interprofesionales, estatales o autonómicos, pueden verse modificadas, cercenando la capacidad de las partes a nivel sectorial de establecer derechos laborales o condiciones de trabajo mínimas.

Esto también incide en la individualización de las condiciones laborales, puesto que las mejores condiciones que estuvieran en el convenio vencido respecto del de ámbito superior, o si no hubiera este, pasarán a considerarse como condiciones personales y podrán ser modificadas por el empresario de manera unilateral.

2. En materia de modificación del contrato de trabajo se producen reformas en la regulación de la movilidad funcional con la finalidad de adaptarla al nuevo sistema de clasificación profesional por grupos profesionales. En la movilidad geográfica se realiza una explicación de las causas que las hace más genéricas, y se dispone expresamente la posibilidad de concretar factores de prioridades de permanencia en la empresa como las razones familiares.

En el régimen de modificación sustancial de las condiciones de trabajo se regulan unas causas más genéricas que permiten acudir a la modificación unilateral del contrato, se omiten las referencias a la finalidad, se amplían las materias que pueden ser objeto de modificación como la cuantía del salario, se mantiene la diferencia colectiva o individual en función de número de trabajadores afectados y no en función de la materia, y se reducen los plazos del procedimiento.

3. Se han modificado las condiciones legales del régimen de ultraactividad de los convenios colectivos, de tal manera que se sustituye la vigencia indefinida del antiguo convenio por un solo año de vigencia desde la denuncia del mismo, salvo pacto en contrario (art. 86.3 ET)
4. Se ha introducido una nueva regulación para el descuelgue de los convenios colectivos, permitiendo que pudiera hacerse tanto de un convenio sectorial como de uno de empresa o grupo, opciones estas últimas que no existían en la legislación precedente, incrementando y flexibilizando las causas que pueden motivar dicha inaplicación. En este sentido, también se ha eliminado el control judicial en determinados supuestos.
5. El ya mencionado RDL 3/2012 potencia el despido por absentismo, es decir, el que tiene lugar por el simple motivo de las faltas de asistencia al trabajo, aunque estén justificadas, cuando se motivan por incapacidad temporal. Ahora sólo es preciso analizar el índice de absentismo individual, es decir, el que afecta al trabajador o trabajadora que va a ser despedido, pero ya no es preciso que el conjunto de la plantilla, a su vez, supere un umbral de faltas de asistencia al trabajo. Con ello desaparece la principal limitación que tenían las empresas para despedir a los trabajadores afectados por IT derivada de contingencias comunes, conformándose así la enfermedad como una nueva causa de despido.
6. En materia de jornada de trabajo se habilita al empresario para que de manera unilateral pueda imponer una jornada irregular del 10 por ciento de la jornada anual (art. 34.2 ET).

Como puede observarse, muchas de las materias implicadas en las reformas laborales tienen claras implicaciones en el ámbito de la salud laboral.

En definitiva, las reformas laborales puestas en marcha entre 2010 y 2014 han tenido un grave impacto en la negociación colectiva; han provocado un fuerte trasvase de rentas del trabajo al capital, y un importante empeoramiento de las condiciones de vida y de trabajo. Son reformas diseñadas para debilitar uno de los principios básicos de la regulación laboral como es el equilibrio en la relación entre empresarios y trabajadores.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

1. Objetivos

Partiendo de la base de que los convenios colectivos son la herramienta que permite la mejora, el desarrollo, la concreción y la adaptación a las peculiaridades de cada sector de producción o empresa de la normativa de prevención de riesgos laborales, el objetivo de este estudio es comprobar hasta qué punto los convenios que afectan a los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid, cumplen con esta finalidad, siendo este un buen indicador de lo que denominamos “cultura preventiva”.

Este estudio se ha planteado los siguientes objetivos:

1. Conocer si los convenios colectivos mejoran los aspectos regulados a través de la LPRL y otras normas relacionadas o, por el contrario, si existen contradicciones con la Ley. Desde un punto de vista sindical el resultado de este diagnóstico nos servirá para conocer el estado en el que se encuentra la prevención de riesgos laborales, la cultura preventiva y la implicación de los agentes sociales y empresarios en esta materia.
2. Plantear recomendaciones que ayuden en la mejora de la implantación de la prevención de riesgos laborales a través de la negociación colectiva en nuestro entorno laboral.

3. Impulsar la inclusión de cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales en los futuros convenios colectivos de nuestra Comunidad Autónoma.
4. Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras, y especialmente a sus representantes, sobre la importancia de la negociación colectiva, así como de la necesidad de incluir cláusulas de salud laboral en los convenios colectivos.

2. Metodología

Para la consecución de los objetivos anteriores se han analizado los contenidos en materia de salud laboral de 383 convenios colectivos firmados desde el año 2000 hasta la fecha de esta publicación, lo que nos permite hacer un diagnóstico respecto al papel que ocupa la salud laboral en el ámbito laboral de nuestra Comunidad en los últimos años.

Los criterios utilizados para la elección de los convenios han sido seleccionar todos los convenios sectoriales firmados en la Comunidad de Madrid desde la fecha indicada, incorporando también los convenios de ámbito estatal de aquellos sectores en los que, afectando a los trabajadores madrileños, no tiene referencia en el ámbito autonómico.

En lo referente a los convenios de empresa, se ha seleccionado un muestreo, utilizando el criterio de proporcionalidad en lo referente a sectores de actividad y tamaño de la empresa. También se ha seguido el criterio anterior de completar con determinados convenios de ámbito estatal de aquellas empresas que tienen presencia en la Comunidad de Madrid pero no existe convenio a nivel autonómico.

En lo referente a la tipología de los convenios, estos se han agrupado en los siguientes grupos:

- Sectorial Estatal.
- Empresa Estatal.
- Sectorial Autonómico.
- Empresa Autonómico.

- Administración Pública Autonómico.

- Administración Local Autonómico.

Para analizar los contenidos y características de los convenios colectivos se ha elaborado un cuestionario con los principales bloques que son objeto de la negociación:

- Plan de prevención, evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.

- Equipos de trabajo y equipos de protección individual (EPI's).

- Formación.

- Plan de Emergencias y Evacuación.

- Vigilancia de la salud.

- Coordinación empresarial.

- Protección a colectivos específicos: Trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles (TES), edad, maternidad y empresas de trabajo temporal (ETT's).

- Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de PRL.

- Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Perspectiva de género.

- Mutuas.

- Derecho de información.

- Consulta y participación.

- Delegados de prevención.

- Comités de Seguridad y Salud.

- Tratamiento de toxicomanía y drogodependencia en el trabajo.

- Riesgos específicos.

- Prestación de incapacidad temporal (IT) común o profesional.

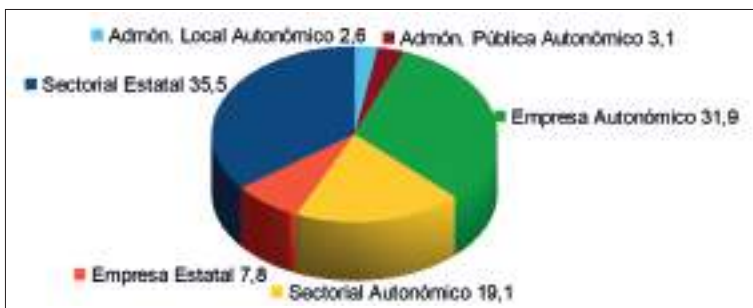
Por último, se ha creado una base de datos con los resultados y se han analizado, en función de los objetivos planteados en la investigación, los diferentes temas del cuestionario además de otros aspectos que hemos considerado relevantes y que están claramente relacionados con la salud laboral.

DESCRIPCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

Para la realización de este estudio se han analizado un total de 383 convenios colectivos, de los cuales el 54,6 por ciento son convenios sectoriales, el 39,7 por ciento convenios de empresa, el 3,1 por ciento son convenios autonómicos de la Administración pública y el 2,6 por ciento convenios autonómicos de la Administración local.

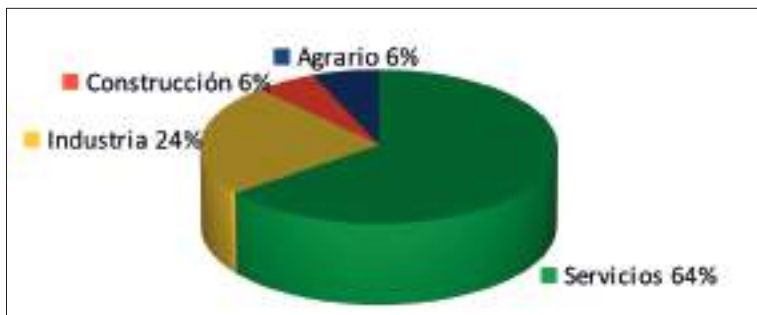
Hay que recordar que según su ámbito de aplicación los convenios colectivos de carácter sectorial (estatales o autonómicos) son todos aquellos que se aplican en un sector de actividad económica, mientras que los convenios de empresa (estatales o autonómicos) son aplicables en principio a todos los trabajadores de una empresa, centro o centros de trabajo.

Gráfico 1. Ámbito de aplicación de los convenios (%)



Como puede apreciarse, más de la mitad de los convenios revisados son sectoriales, en concreto 211, siendo su distribución la que se aprecia en el siguiente gráfico.

Gráfico 2. Convenios sectoriales (%)



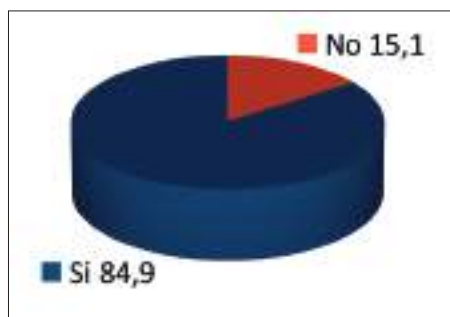
La LPRL tiene por objeto garantizar un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y a partir de este reconocimiento la Ley establece las diversas obligaciones empresariales que garantizarán este derecho.

Teniendo esto en cuenta, y como ya se cita en el punto 3 de la exposición de motivos de la LPRL, tenemos, pues, un marco legal en el que se irán asentando las normas reglamentarias que regirán las medidas preventivas que se adopten, y también el soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá ir desarrollando su función específica.

En este sentido, lo ideal sería que todos los convenios colectivos incorporasen de forma explícita la seguridad y salud en el trabajo y que se hiciese para mejorar el contenido de la norma y adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector o de la empresa, pero, como ya iremos viendo, la realidad no siempre es esta.

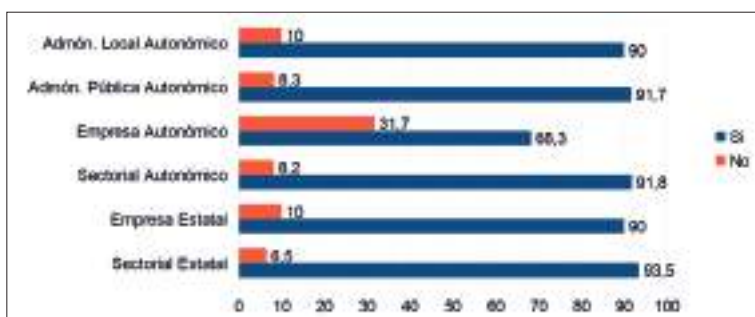
El 84,9 por ciento de los convenios analizados hacen alguna referencia explícita a la seguridad y salud en el trabajo, frente a un 15,1 por ciento de textos que no lo hacen. A lo largo del estudio podremos comprobar si este alto porcentaje es reflejo de una asimilación en alza de la cultura preventiva en nuestro país.

Gráfico 3. Convenios que aluden de forma explícita a la Seguridad y Salud en el Trabajo (%)



Como vemos, la mayor parte de los convenios revisados hacen alguna referencia o alusión explícita a la seguridad y salud en el trabajo, y esto se pone de manifiesto independientemente del ámbito de aplicación de los convenios. Tal y como puede apreciarse en el gráfico 4, salvo en el ámbito de los convenios de empresa autonómicos donde el porcentaje es un poco menor, en el resto son muy mayoritarios los que contienen aspectos relacionados con la seguridad y salud, situándose en todos ellos por encima del 90 por ciento.

Gráfico 4. El convenio tiene alusiones explícitas a la Seguridad y Salud en el Trabajo (%)



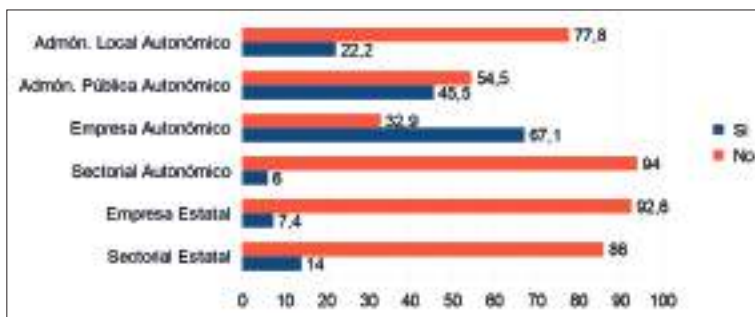
En la realización de este estudio se han querido recoger y analizar contenidos de los convenios colectivos que no sólo hicieran mención a materias propiamente reguladas por la LPRL, sino que ade-

más se han revisado todos los aspectos que consideramos pueden afectar a la seguridad y salud en el trabajo.

Del total de convenios analizados, 86 (22,5 por ciento) remiten de forma genérica a la normativa, sin añadir nada nuevo. Por el contrario, 239 convenios (62,4 por ciento) no se limitan exclusivamente a remitir a la legislación vigente, si no que van más allá e introducen alguna cláusula que incide en la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Del análisis pormenorizado de los citados 239 convenios que añaden algo novedoso observamos que según sea su ámbito de actuación se aprecia que, salvo en los convenios de empresa autonómicos, en el resto de forma mayoritaria se afronta la salud laboral desde una perspectiva más amplia que la establecida en la legislación, destacando los convenios sectoriales autonómicos y estatales, así como los de empresa estatales.

Gráfico 5. El Convenio remite a la LPRL u otras normas (%)



Pero el hecho de que no se centren únicamente en lo que se establece en la legislación preventiva no significa que las cláusulas que se incluyan lo hagan siempre con el objetivo de mejorar, aunque sí de forma mayoritaria.

Analizando las **cláusulas incluidas en los convenios** observamos que en 141 de los textos (36,8 por ciento) estas mejoran de forma sustancial la normativa, en 83 convenios (21,7 por ciento) hay puntos que mejoran y otros que van en contra del espíritu que emana de la legislación, y en tan sólo 15 acuerdos (3,9 por ciento) claramente se incluyen aspectos que contravienen e incluso empeoran el espíritu preventivo, lo que claramente obstaculiza el logro de

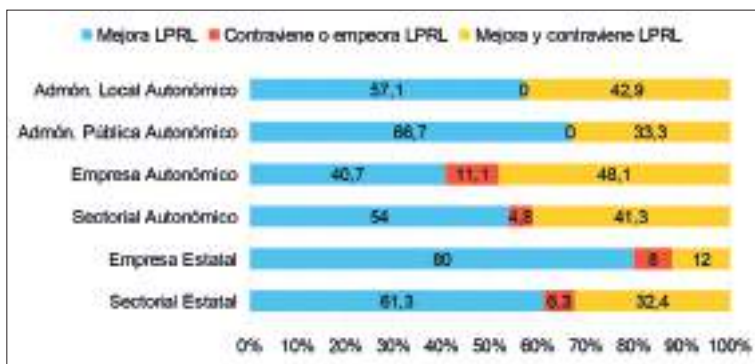
objetivos en aras de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Examinando estas cláusulas en función del ámbito de aplicación del convenio podemos observar que, una vez más, los convenios de empresa autonómicos destacan en negativo. Así, en el 11,1 por ciento de estos convenios se ha detectado que todas las cláusulas incluidas empeoran o van claramente contra el espíritu preventivo de la Ley, y en el 48,1 por ciento había tanto mejoras como empeoramientos.

Por el contrario, los convenios de empresa estatales son los que más cumplen con la idea de mejorar lo establecido en la legislación, incluyéndose en el 80 por ciento de los mismos cláusulas que siempre mejoraban la Ley.

Hay que señalar que en los convenios referidos a la Administración pública, tanto de ámbito local como autonómico, no se han encontrado cláusulas que vayan claramente en contra del espíritu preventivo establecido por la LPRL.

Gráfico 6. Análisis de las cláusulas contenidas en los convenios por ámbitos de aplicación (%)



A partir de ahora se analizarán que aspectos se recogen en las cláusulas de los convenios que mejoran lo establecido en la normativa.

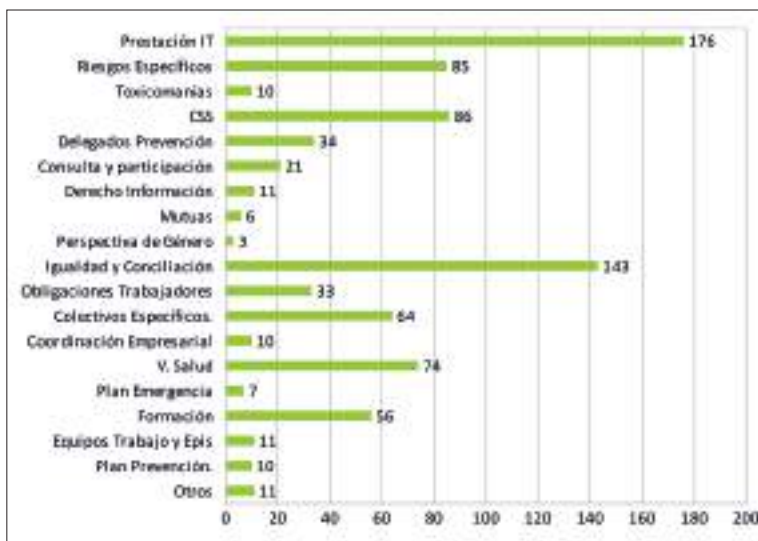
Como puede apreciarse en el gráfico 7, la mejora de las prestaciones por incapacidades, tanto las de origen profesional como común, es uno de los aspectos que más se mejoran dentro de los convenios,

apareciendo en un total de 176 textos, lo que supone un 45,9 por ciento sobre el total de los convenios. También son significativos son 143 convenios donde se han incluido mejoras referentes a igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (37,3 por ciento del total de convenios).

Se han incorporado mejoras en temas relacionados con los Comités de Seguridad y Salud en 86 textos de los analizados (22,5 por ciento del total) y se ha procurado mejorar el tratamiento de riesgos específicos en 85 convenios (22,2 por ciento del total). Un tema tan relevante como es el tratamiento de la vigilancia de la salud se ha mejorado en 74 ocasiones (19,3 por ciento del total).

Llama la atención las escasas mejoras que se han introducido en aspectos tan importantes como la perspectiva de género, las mutuas de accidentes de trabajo, el tratamiento de las posibles situaciones derivadas de las toxicomanías y drogodependencias dentro del ámbito laboral o los derechos de información.

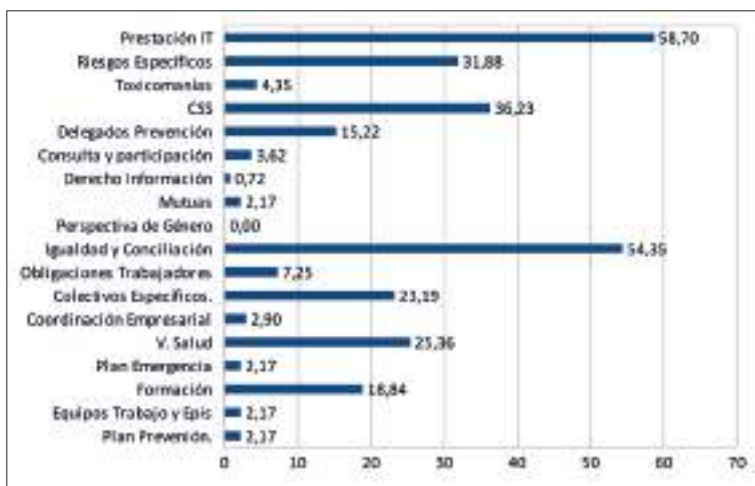
Gráfico 7. Aspectos que se mejoran en los convenios que no solo remiten a la LPRL (valores totales)



Según el ámbito de aplicación de los convenios se observa como en los convenios sectoriales estatales se suele mejorar la prestación

que los trabajadores reciben cuando se encuentran en situación de incapacidad temporal, ya sea con origen profesional o común, en concreto en el 58,7 por ciento de los convenios. También es reseñable como en un 54,35 por ciento se recogen cláusulas que intentan mejorar los aspectos relacionados con la igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en un 36,23 por ciento lo referido a los Comités de Seguridad y Salud.

Gráfico 8. Aspectos que se mejoran en los Convenios Sectoriales Estatales (%)



La mejora de la prestación por incapacidad temporal vuelve a ser la cláusula más incluida en los convenios de empresa estatales, incluyéndose en el 66,67 por ciento de los que mejoran la normativa. En estos convenios también se mejoran de forma sustancial las facultades y competencias de los Comités de Seguridad y Salud, y también tienen una amplia cobertura las mejoras referentes a igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

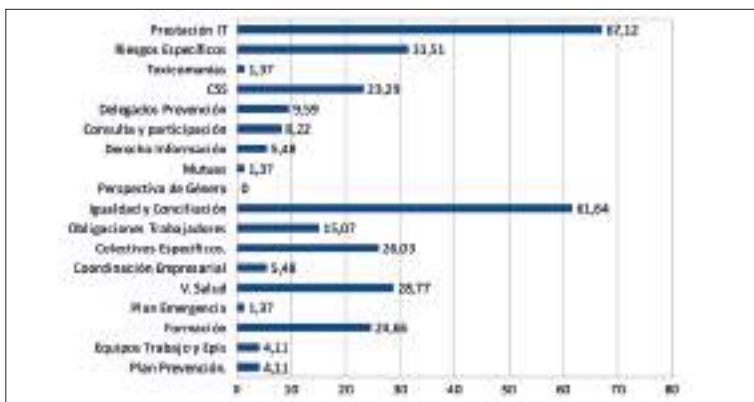
Gráfico 9. Aspectos que se mejoran en los Convenios de Empresa Estatales



Continuando con la tendencia anterior, los convenios sectoriales autonómicos que mejoran la legislación también incluyen cláusulas referentes a mejorar las prestaciones de incapacidad temporal, en concreto el 67,12 por ciento. Igualmente, las cláusulas referentes a la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral tienen una amplia presencia, concretamente en el 61,64 por ciento.

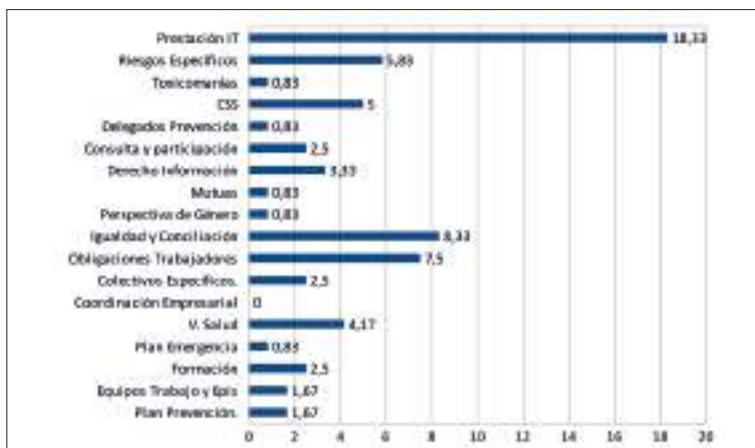
Asimismo, destacan las mejoras referentes a riesgos específicos -31,51 por ciento-, vigilancia de la salud -28,77 por ciento-, colectivos específicos -26,03 por ciento-, y formación -24,66 por ciento.

Gráfico 10. Aspectos que se mejoran en los Convenios Sectoriales Autonómicos (%)



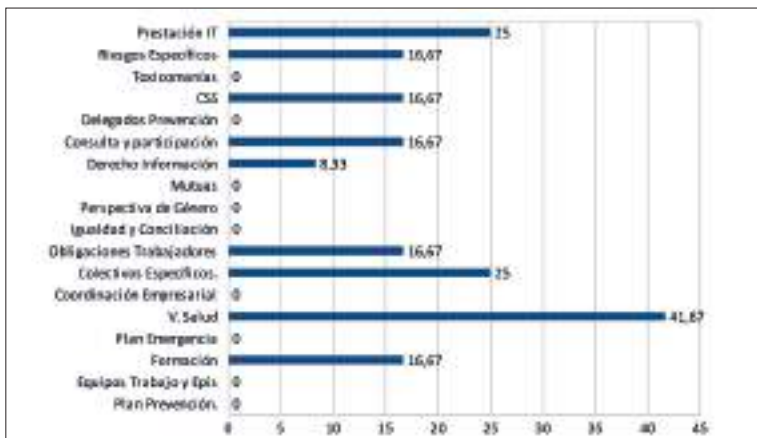
En los convenios de empresa autonómicos también despuntan significativamente los acuerdos referentes a mejoras en las prestaciones por incapacidades temporales, al igual que lo referente a la igualdad y conciliación. Aparece como relevante la incorporación de aspectos referidos a las obligaciones de los trabajadores.

Gráfico 11. Aspectos que se mejoran en los Convenios de Empresa Autonómicos (%)



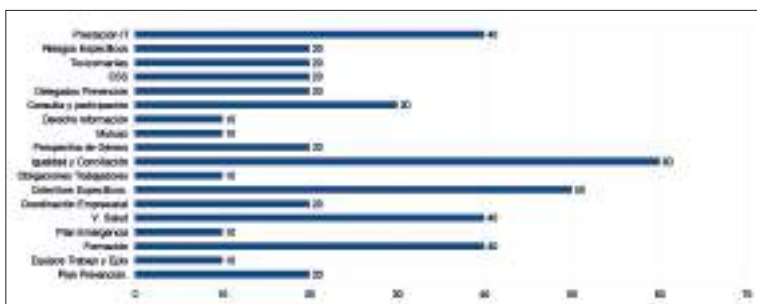
Llama la atención que en el ámbito de los convenios autonómicos de la Administración pública es donde más cláusulas se incluyen mejorando lo establecido en la legislación en lo que se refiere a vigilancia de la salud, en concreto en el 41,67 por ciento. En el resto de aspectos se continúa con la tendencia de los ámbitos anteriores.

Gráfico 12. Aspectos que se mejoran en los Convenios de Admón. Pública Autonómicos (%)



Las cláusulas tendentes a mejorar cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral son las que más se ponen de manifiesto en los convenios autonómicos de la Administración local, en concreto en el 60 por ciento de los mismos. Les sigue en los artículos que se centran en los riesgos de colectivos específicos, que se incluyen en el 50 por ciento de los textos, y los referentes a mejoras en las prestaciones por incapacidad, a la vigilancia de la salud y a la formación presentes en el 40 por ciento.

Gráfico 13. Aspectos que se mejoran en los Convenios Admón. Local Autonómicos (%)



Hay que reseñar que en un mismo convenio se pueden mejorar varios aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales y al ámbito de la salud, y dentro de cada aspecto se pueden incluir varias cláusulas de mejora. En este sentido, en la siguiente tabla podemos observar cuántos convenios mejoran cada aspecto analizado y el total de cláusulas incluidas en cada bloque de aspectos mejorados.

Tabla 1. Convenios y Cláusulas incluidas por aspectos mejorados

Aspectos Mejorados	Número Convenios	Cláusulas Incluidas
Plan de prevención, evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva	10	13
Equipo de trabajo y medios de protección (EPI's)	11	16
Formación	56	82
Plan de Emergencias y Evacuación	7	7
Vigilancia de la Salud	74	95
Coordinación Empresarial	10	10
Protección a colectivos específicos (TES, edad, maternidad y ETT's)	64	116
Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de PRL	33	40
Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	143	263
Perspectiva de género	3	3
Mutuas	6	6
Derecho de información	11	11
Consulta y participación	21	42
Delegados de prevención	34	48
CSS	86	128
Tratamiento de toxicomanía y drogodependencias en el trabajo	10	13
Riesgos específicos	85	124
Prestación de IT común y profesional	176	259
Otro	11	
Total	851	

1. Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva

El actual modelo preventivo se articula en torno a la planificación de la prevención, que debe establecerse desde el momento mismo del diseño empresarial. En este sentido, se puede considerar que el plan de prevención constituye la condición previa e ineludible para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, evidenciándose como la premisa básica sobre el que se asientan las actividades concretas y las medidas de prevención de los riesgos laborales que debe emplear el empresario para cumplir con su deber de protección.

Una prevención de riesgos laborales integrada en el diseño empresarial impone como primera obligación para el empresario evaluar los riesgos, a los efectos de “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 previstas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse” (art. 3 RSP). A través de la evaluación se pretende que el empresario conozca los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo para eliminarlos, o en su caso, controlarlos y reducirlos con el establecimiento de las medidas preventivas o de protección adecuadas.

También debe tenerse, en cuenta que la obligación del empresario no se agota con la evaluación inicial de los riesgos, sino que la LPRL y el RSP imponen su actualización constante, en la medida en que deben reevaluarse periódicamente los puestos de trabajo que se vean afectados por la introducción de alguna modificación objetiva o subjetiva (art. 4.2 RSP).

Si al efectuar la evaluación de riesgos se aprecia la existencia de riesgo para los trabajadores/as, el empresario debe realizar las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir o controlar los riesgos. El RSP no determina el tiempo por el que debe planificarse la actividad preventiva, ya que su duración habrá de fijarse en función del tipo de actividad de la empresa o del sector.

No obstante, en el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades que desarrollará las fases y priorida-

des del plan e incluirá el seguimiento y los controles periódicos de aquél (art. 9.3 RSP).

El art. 15.1 LPRL enumera los principios generales que han de inspirar la articulación de las medidas tendentes a concretar el cumplimiento del deber general de prevención del empresario. Tales principios, que casi en todos los casos son trasladados a la negociación colectiva, ya sea en su listado completo o parcial, son los relativos a:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar 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, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) 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.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

En este ámbito, los convenios analizados muestran en general bastante desinterés, bien guardando silencio sobre el tema, o bien limitándose, en la mayoría de los casos, a remitir a la regulación normativa. Así, casi la única referencia a la planificación de la acción preventiva ha sido para afirmar que se estará a lo previsto en la normativa aplicable, en el siguiente sentido:

“Por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla, los empresarios/as, incluidos en el

ámbito de aplicación de este convenio, deberán poner en marcha, todos los medios a su alcance con el objeto de proteger la seguridad, la salud y el bienestar social de todos los trabajadores y trabajadoras a su cargo, para ello se elaborará en cada centro, tal y como obliga la Ley, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene que estar consensuado en el Comité de Seguridad y Salud y en su defecto de los delegados de prevención”.

El plan de prevención contemplará como mínimo: 1. Los criterios sobre las evaluaciones de riesgo que se van a llevar a cabo y sus prioridades (evaluaciones de Higiene, Seguridad y Ergonomía y Psicosociales). 2. Las medidas preventivas que se van a poner en marcha para eliminar o minimizar los riesgos detectados en las evaluaciones, los plazos para su aplicación y las prioridades. Una vez puestas en marcha las medidas preventivas necesarias, se deberá volver a evaluar, para comprobar si son eficaces o no dichas medidas.” (Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid. Año 2012).

De los 225 convenios colectivos que mejoran la normativa legal, únicamente 10 aluden a la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, concretamente en el sentido siguiente:

- Un caso considera explícitamente, en el texto del convenio, establecer procedimientos específicos para la realización de la evaluación de riesgos, como se manifiesta en el caso expresado por el Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad Autónoma de Madrid de 2012, que se acaba de exponer.
- Dos de los convenios estudiados establecen periodicidad para su revisión y actualización, más allá de las meras exigencias legales.

“Finalizada la evaluación inicial de riesgos en todos los lugares y puestos de trabajo, su revisión deberá efectuarse en un plazo mínimo de 4 años, con las siguientes excepciones:

a) La legislación vigente establece un plazo inferior.

b) Elección de nuevos equipos de trabajo o acondicionamiento de lugares de trabajo, que exijan una evaluación inicial de riesgos.

c) *Cuando se produzca una alteración sustancial de las condiciones de trabajo.*

d) *Cuando el plazo inferior venga determinado por planes, procedimientos o decisiones internas de la empresa.*

e) *Cuando lo considere necesario o conveniente el Servicio de Prevención de la empresa, propio o externo”.*

(Convenio Colectivo de Algeposa Outsourcing Industrial. S.L. Año 2014)

- Siete hacen mención a la necesidad de comprobación de la efectividad de las medidas preventivas, una vez aplicadas
- En tres de ellos también se habla de:
 - La creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales.
 - De la evaluación de riesgos psicosociales
 - Y de que el plan de prevención tiene que estar consensuado en el CSS o con los delegados de prevención.

“Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse dentro de la programación anual las acciones provisionales a implantar en el período”. (IV Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector del Cemento. Año 2014)

2. Equipos de Trabajo y Equipos de Protección Individual (EPI's)

La LPRL, en su artículo 17, establece la obligación empresarial de seguridad en relación a los equipos de trabajo utilizados por el trabajador en su actividad laboral, así como con los medios de protección dispuestos frente a los riesgos laborales.

Entendemos como equipo de trabajo cualquier elemento material que intervenga en la realización del trabajo y que sea utilizado por el trabajador, con la exclusión de materias primas o productos que se utilizan en la actividad. En este sentido, el empresario tiene una

doble obligación, la de adecuación de los equipos de trabajo y la de reserva de su manejo y manipulación a quienes poseen la cualificación y formación necesaria.

Los convenios analizados apenas contienen regulaciones de interés relacionadas directamente con los equipos de trabajo y cuando hacen mención a los mismos, lo hacen más en relación con la obligación de colaboración por parte de los trabajadores/as:

“El trabajador y el empleado estarán obligados a respetar las protecciones de las máquinas según diseño original, pudiendo suspender el trabajo en caso de que la maquinaria no esté debidamente protegida” (Convenio Colectivo General del Sector de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas. Año 2016).

Por su parte, los equipos de protección individual se refieren a aquellos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que pueden amenazar su seguridad o salud en el trabajo.

La obligación del empresario de proveer a los trabajadores de las medidas de protección individual está condicionada a que los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo (art. 17.2 LPRL).

Sin embargo, son escasos los convenios colectivos que contemplen una utilización excepcional y con carácter transitorio, sólo hasta que pueda eliminarse el riesgo o sólo cuando el riesgo sea de imposible eliminación.

“Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo” (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015)

El empresario, en relación a los EPI's tiene; dos deberes fundamentales por un lado, facilitar a los trabajadores/as equipos de protec-

ción individual adecuados para el desempeño de sus funciones, y por otro, velar por su uso efectivo cuando sean necesarios por la naturaleza de los trabajos realizados, hecho que viene determinado por la LPRL, en su artículo 4.6º y 8º y por los RD 1215/1997 y el RD 773/1997.

A la hora de evaluar los EPI's necesarios en el equipo de trabajo, en primer lugar hay que determinar los puestos de trabajo requeridos de protección individual, precisando para cada uno de ellos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que han de utilizarse.

En segundo lugar, la elección de los equipos de protección individual ha de atender a un principio de eficacia, esto es, de adecuación a la evitación o disminución del riesgo, asegurando al tiempo que no supongan, por sí mismos, riesgos adicionales o molestias innecesarias.

En tercer lugar, los equipos han de facilitarse a los trabajadores/as de forma gratuita y su puesta a disposición presupone, desde luego, la debida información y formación sobre su utilización.

“El uso de vestuarios y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio, no iniciando el trabajador la tarea encomendada en tanto no le haya sido suministrado el EPI y/o la Ropa de Protección correspondiente y haya recibido la información y formación necesaria para ejecutarla.” (Grupo de empresas AENA. Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA. Año 2011).

En cuarto lugar, también forma parte de la obligación global de facilitar equipos de protección individual el deber empresarial de velar por su utilización, que implica una actitud vigilante por parte del empleador. Actitud que, en el estudio que se presenta, más que prever una serie de medidas que garanticen su uso, se limita a sancionar la conducta de su no uso.

“Serán faltas muy graves:

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.” (Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Desinfección, Desinsectación y Desratización. Año 2013).

En el contexto de los convenios estudiados, señalar que encontramos 11 convenios que mejoran la exigencia meramente legal:

- Tres, son las cláusulas que hacen constar que el manejo y manipulación de los equipos de trabajo queda reservado a los trabajadores con la cualificación necesaria para ello.
- Otras tres aluden a la realización de un protocolo o procedimiento de EPI's, en cuanto a su elección, revisión:
 - *“Los CSS, en aquellos centros donde no existe este órgano de representación, el delegado de prevención y el representante que designe la dirección del centro, revisarán y controlarán antes de la entrega de las dotaciones al personal laboral de su ámbito de responsabilidad, que la dotación, calidad y características de los EPI's y prendas de vestuario se corresponden con las especificadas en el Procedimiento PPRL/07.09., «Control de Equipos de Protección Individual y Vestuario»”.* (Convenio Colectivo Grupo de Empresas AENA y AENA Aeropuertos SA. Año 2011).
- Seis establecen que no se podrá iniciar la actividad antes de tener a disposición el EPI necesario.
- Y en otras ocasiones se señala:
 - El compromiso de que en la política de compras se tenga en cuenta que los equipos cumplan la normativa de seguridad.
 - Entrega de protección solar.
 - Y no uso de maquinaria fuera del centro de trabajo o fuera de la jornada laboral.

Se ha podido constatar en numerosos convenios la confusión existente entre uniformidad, que tiene un carácter de identidad corporativa y equipos de protección individual, que tienen una función preventiva de los riesgos que acompañan al ejercicio de la actividad.

“Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los delegados de prevención o con los representantes de los trabajadores, se establecerá la periodicidad y tipo de prendas que deberá entregarse a los trabajadores, con un mínimo de dos entregas al año. Por otra parte, la empresa viene obligada a reponer de manera inmediata la prenda deteriorada.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, las empresas estarán obligadas a facilitar dos equipamientos de ropa de trabajo completos adecuados a la climatología y condiciones del trabajo y serán complementados con aquellas prendas que resulten necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, guantes o manoplas, chubasqueros, botas de seguridad altas de goma). Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de calzado, manoplas u otro equipamiento, se dará traslado de la cuestión a la comisión mixta de salud laboral, que emitirá el oportuno informe.

En aquellos trabajos que así lo requieran, se entregará a los trabajadores los correspondientes equipos de protección individual“. (Convenio de Fabricantes de Yesos y Escayolas, Cales y sus Prefabricados. Año 2016).

3. Formación de los trabajadores/as y de los delegados/as de prevención

La formación de los trabajadores y trabajadoras aparece reflejada a largo de toda la legislación en prevención, desde el preámbulo de la propia Ley hasta la mayoría de los reglamentos que la desarrollan, pero es sin duda en el artículo 19, dedicado específicamente a la formación de los trabajadores y las trabajadoras, donde se exponen claramente los principios rectores en esta materia, según el cual y 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. Además, 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. 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.

Pero no solo la LPRL hace referencia a la formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, sino que el artículo 19 del ET, concretamente en su apartado cuarto, establece claramente que: *“El empresario está obligado a 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 esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación”*.

El papel de la negociación colectiva en este ámbito puede ser muy relevante, hay que recordar que la disposición adicional 7ª RSP menciona este aspecto como posible objeto de regulación por la negociación colectiva. A través de ésta se puede concretar el tipo de formación (teórica y práctica), el momento de impartición (inicial, para cada cambio de puesto) y su duración; particularmente importante es la fijación de los parámetros que permiten calificarla como una formación “adecuada y suficiente”, como reclama el art. 19.1 LPRL.

Sin embargo, no es esto lo que encontramos en los convenios analizados, solo son 43 los convenios colectivos que de alguna manera incorporan mejoras en materia de formación para los trabajadores y trabajadoras.

En la obligación legal que tiene el empresario de impartir formación en el momento de la contratación así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, se encuentran referencias a la periodicidad en relación a la impartición de la formación que no queda establecida en la Ley:

“Cada 2 años como mínimo, todos los trabajadores y trabajadoras deberán recibir formación específica sobre seguridad y salud laboral, adaptada a las necesidades de su puesto de trabajo”. (IV Convenio Colectivo de la Empresa Tradia Telecom SAU. Año 2013).

Con respecto a si se regula y concreta la formación de los mandos y responsables, hay que señalar que únicamente son siete los convenios colectivos que contienen alguna referencia en este sentido.

“Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos, y ésta será programada dentro de los planes de prevención. La formación en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y versará sobre:

- Riesgos potenciales.*
- Productos que se utilizan.*
- Procedimientos de prevención*
- Protecciones mecánicas.*
- Equipos de protección individual (EPI's), su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.*
- Manipulación de cargas, equipos, pantallas de visualización, etc.*

“La formación dirigida a los mandos incluirá contenidos normativos, técnicas de prevención y los aspectos necesarios para el desarrollo de su trabajo. La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores”. (II Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación. Año 2012).

En algunos convenios se hace mención a ayudas económicas para matrícula y dietas para la realización de formación a petición propia, y en algún otro se establece que deberá hacerse una programación exhaustiva de antemano sobre la formación de prevención que se va a impartir:

“Se programará de antemano la Formación sobre prevención que se va a impartir a los trabajadores, su contenido, modalidad, número de horas, a quien va dirigida, etc. La formación que se imparta, deberá tener como objetivo que los trabajadores conozcan los riesgos a lo que podrían estar expuestos en su trabajo, cómo prevenirlos, sus derechos en materia de prevención y la normativa existente al respecto.” (II Convenio Colectivo del

Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid. Año 2017).

Si bien no es lo más habitual, sí se encuentran convenios en los que se detalla el programa formativo, al menos en sus líneas esenciales. Es el caso, por ejemplo, del estatal del sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados de 2010, que precisa los contenidos formativos adecuados según que se trate del nivel básico o específico por oficios, así como su carga horaria:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Se definen como suficientes y adecuados en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

- Nivel específico por oficios: 1. Técnicas preventivas de oficio y función. 2. Medios, equipos y herramientas. 3. Interferencias en actividades. 4. Derechos y obligaciones. Duración del módulo: 20 horas.
- Nivel básico general: 1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención. 2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos. 3. Primeros auxilios y planes de emergencia. Duración del módulo: 10 horas”. (Convenio Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados. Año 2010).

En otro orden de consideraciones, llama la atención sobre el Convenio General del Sector de la Construcción, que define la formación obligatoria de diferentes oficios y especialidades, acreditada a través de la “Tarjeta Profesional de la Construcción”, y organizada en dos ciclos, dependiendo de la especificidad de sus contenidos:

“(…) Los ciclos de formación de este Convenio constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales en construcción:

- a) *El primer ciclo comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrá los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente deberá 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 a los trabajadores de los riesgos específicos del centro y del puesto de trabajo.

- b) El segundo ciclo deberá transmitir además de la formación inicial, conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio. En consecuencia, se entiende que esta formación de segundo ciclo por puesto de trabajo u oficio comprende la inherente al primer ciclo o formación inicial.*
- c) En la formación de segundo ciclo por oficio se constata la existencia de una parte común y de otra específica a impartir a los trabajadores que realicen actividades multi-función y polivalentes.” (Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Año 2017).*

La obligación de la formación no es solo para con los trabajadores y trabajadoras, sino también para con sus representantes; así en el artículo 37 de la LPRL se determina que el empresario deberá proporcionar a los delegados/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a esta 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.

Son 19 los convenios colectivos en los que se concreta y/o regula la formación de los delegados y delegadas de prevención.

“Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales”. (V Convenio Colectivo General de Ferralla. Año 2015).

Por su parte, otros establecen ciertas cuestiones que exceden el mandato legal con respecto a la formación de los delegados y delegadas de prevención:

“Los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia”. (VI Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. Año 2017).

Algunos prevén recursos materiales para el ejercicio de las funciones de representación de los delegados y delegadas de prevención:

“El órgano competente del Grupo Aena, proporcionará a los miembros del CESS, de los CSS y a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.” Convenio Colectivo Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA. Año 2011).

Otras referencias ofrecen la posibilidad de que la formación impartida por las organizaciones sindicales tenga la consideración de formación para la prevención:

“El plan de formación de los delegados de prevención será acordado en el seno del comité de seguridad y salud, y nunca tendrá una duración inferior a cincuenta horas anuales. Tendrá consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus delegados de prevención, y como tal será incluida en los planes anuales.” (Convenio Colectivo del Sector de Almacenistas de Patatas. Año 2016).

En cuanto a la ampliación de horas de formación a cargo de la empresa para los delegados y delegadas de prevención, se han encontrado 9 convenios que hacen referencia a ello:

“Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de una hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.” (V Convenio Colectivo General de Ferralla. Año 2015).

4. Plan de Emergencias y Evacuación

Todos los centros de trabajo deben confeccionar un plan de emergencias y evacuación en el que se establezcan las actuaciones necesarias para dar respuesta a las situaciones de emergencia que pudieran presentarse.

En este sentido, el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 indica que el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Es evidente que, también en este ámbito, existe margen para la negociación colectiva y, sin embargo, en la relación de los convenios colectivos analizados es fácilmente apreciable la no regulación de esta materia en su gran mayoría. Esta falta de contenido al respecto es posible que se deba, no a una mera desatención, sino porque al tratarse de un contenido que requiere personal técnico además de tener que organizar las relaciones con los servicios externos, las empresas lo confían en exclusiva a servicios ajenos a la misma.

Aun así alguno de ellos hace alusión en esta materia:

“Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: Contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención.

La designación de los trabajadores afectados por esta medida se deberá consultar con los representantes de los trabajadores o directamente con los trabajadores afectados en caso de no existir esta representación”. (Convenio Colectivo del Sector de la Madera. Año 2012).

En cuanto a la realización de simulacros y su periodicidad, tan sólo 3 convenios lo mencionan, a pesar de su importancia para poner a prueba los procedimientos de actuación, conocer los equipos de lucha contra incendios, comprobar el grado de capacitación y formación del personal y la obtención de tiempos de respuesta.

Un contenido importante es el establecimiento de la formación continua de los equipos de intervención, siendo escaso también entre los convenios analizados, ya que tan sólo 2 de ellos hacen referencia a este tema:

“El trabajador designado como miembro de un equipo de intervención estará obligado a recibir la formación teórico-práctica a que se refiere el apartado 2, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas”. (Convenio Colectivo Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA. Año 2011).

Otras cuestiones que aparecen tienen que ver con la participación de los delegados/as de prevención y/o de los miembros del CSS en la designación del personal que formará parte de los equipos de intervención en caso de emergencia, las condiciones de su participación y la formación que éstos deberán recibir:

“Los Comités de Seguridad y Salud en sus respectivos ámbitos propondrán la designación de los Equipos de Intervención y acordarán, previa a su impartición, la formación teórico-práctica para sus miembros.

Estos trabajadores serán suficientes en número y dispondrán de los equipos y material de protección adecuado, en función de las competencias asignadas, no pudiendo sufrir ningún perjuicio derivado por el desempeño de sus actividades, como personal miembro de los equipos de intervención.

...

El trabajador designado como miembro de un equipo de intervención estará obligado a recibir la formación teórico-práctica a que se refiere el apartado 2, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas”. (I Convenio Colectivo del Grupo de empresas AENA. Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA).

5. Vigilancia de la salud

Obligatoriedad

El derecho de todo individuo a no perder su salud como consecuencia del trabajo es incuestionable; es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente (art. 15, CE) a todos los trabajadores y trabajadoras y constituye una responsabilidad del empresario garantizar su cumplimiento, tal y como establece la LPRL (art. 14). Uno de los instrumentos que esta ley arbitra para hacer efectivo este derecho es la vigilancia de la salud, desarrollado en el artículo 22 de dicha Ley.

La vigilancia de la salud es, pues, un derecho de todo trabajador/a y un deber para el empresario. Así lo regula el citado artículo 22 de la LPRL, en el apartado 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 precepto se deriva la voluntariedad para el trabajador/a del disfrute de este derecho. No obstante, aunque la Ley establece como principio general la voluntariedad, esta misma Ley plantea algunas excepciones en el mismo artículo: *“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 la mayoría de los convenios analizados encontramos remisiones a este carácter voluntario de las pruebas médicas de la vigilancia de la salud y/o de su carácter obligatorio en los supuestos que especifica la Ley. Respecto a esto último, es decir, a la obligatoriedad de la vigilancia de la salud en los casos legalmente establecidos se han encontrado referencias en 15 convenios, habitualmente dentro de los límites establecidos en la Ley y concretando las condiciones que hacen necesaria que la vigilancia de la salud sea obligatoria:

“En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto”. (I Convenio Colectivo Autonómica de Sector Construcción y Obras Públicas. Año 2015).

“La vigilancia de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores:

“Los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caídas en altura”. (II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica. Año 2004).

En algunas de ellas, al carácter voluntario de la vigilancia de la salud, se le añade el deber del trabajador/a de firmar la negativa a su realización en un documento escrito:

“... Los reconocimientos periódicos posteriores a la admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos”. (I Convenio Colectivo Autonómico de Sector Construcción y Obras Públicas. Año 2015).

Sin embargo, en otras ocasiones se encuentran cláusulas absolutamente cuestionables y de dudosa legalidad que plantean la vigilancia de la salud previa a la admisión del trabajador.

“Vigilancia y control de salud.—1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.” (Convenio Colectivo Autonómica de Sector Construcción y Obras Públicas. Año 2015)

Cláusulas como éstas son criticables, en tanto que los objetivos de la vigilancia de la salud son siempre de carácter preventivo: la detección precoz de alteraciones de la salud, la identificación de trabajadores/as especialmente sensibles, la identificación de riesgos mediante la valoración del estado de salud colectivo, la evaluación de las medidas preventivas aplicadas, etc. Pero en ningún caso debe utilizarse como criterio de selección de personal.

Periodicidad

La vigilancia de la salud deberá ser periódica; no obstante, la Ley no fija una periodicidad concreta sino que deja abierto el establecimiento de esta condición para que sea fijada en función de determinadas cuestiones: la historia natural de la enfermedad, las condiciones de exposición y de las características personales y estado biológico del trabajador/a.

No obstante, existen algunos Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica editados por las administraciones sanitarias que establecen esta periodicidad para algunos casos concretos en función de los dos primeros factores. Por tanto, el servicio médico de vigilancia de la salud de la empresa, teniendo en cuenta, si existe, el protocolo médico que oriente en este sentido y, en todo caso, en función de los riesgos y del estado biológico del trabajador/a, será el encargado de fijar la frecuencia de las pruebas de vigilancia de la salud.

Ahora bien, tradicionalmente, en aras de proteger la salud de las personas en el ámbito laboral y considerado como una medida de mejora, se han venido introduciendo en la negociación colectiva cláusulas en las que se fijaba una periodicidad mínima concreta, generalmente un año, para la realización de la vigilancia de la salud o, como se venía llamando con anterioridad a la LPRL, para la realización de “los reconocimientos médicos”.

Esa “tradicción” se ha seguido manteniendo, encontrando así en el análisis de convenios realizados un total de 50 en los que se regula la periodicidad con la que ha de realizarse la vigilancia de la salud. Aunque se ha de tener en cuenta que ésta debe entenderse y especificarse en el acuerdo que no es en un sentido restrictivo, sino mínimo, y no puede contradecir los otros criterios arriba mencionados.

“Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo y de acuerdo con el criterio emanado de la normativa en salud laboral, tendrán el derecho y el deber dentro de los supuestos previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de una revisión médica general adecuada a su puesto de trabajo, al menos una vez al año”. (IV Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional. Año 2015).

Contenido

La vigilancia de la salud, a tenor de lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL, deberá ser específica o, lo que es lo mismo, estar centrada en los riesgos laborales a los que la persona está expuesta en su lugar de trabajo: *“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”.*

Por tanto, los exámenes de salud genéricos, también llamados “reconocimientos médicos generales”, no pueden ser, por sí solos, considerados como vigilancia de la salud.

Tradicionalmente, y en el marco de los reconocimientos médicos, se han incluido y se siguen incluyendo pruebas ajenas a las condiciones de trabajo y que habitualmente están enmarcadas en campañas generales de salud pública. Algunos ejemplos a este respecto son:

“Anualmente se establecerá una revisión ginecológica”. (Convenio Colectivo Autonómico del Sector de Comercio Vario. Año 2013).

“Las medidas de vigilancia de la salud incluirán analítica, de sangre y orina, y electrocardiograma a partir de 40 años o cuando existan antecedentes familiares de riesgo, y reconocimiento oftalmológico, de la función auditiva y del sistema osteomuscular, para quien lo solicite”. (Convenio Colectivo Estatal para los Establecimientos Financieros de Crédito. Año 2017).

“Campañas de Medicina Preventiva: La Dirección de las empresas promoverá campañas de medicina preventiva tales como campañas de deshabituación tabáquica, antigripal, etc.” (II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica. Año 2004).

Sin embargo, es común encontrar textos convencionales que no distinguen o abiertamente mezclan y confunden ambos elementos.

“Se realizará por parte de un servicio médico de empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, de carácter voluntario para los trabajadores, que constará de una serie de pruebas, incluyendo análisis. En el reconocimiento médico periódico anual se realizarán las siguientes pruebas: - Análisis de sangre y orina. - Control de vista y oído. - Capacidad pulmonar. Pesaje. - Tallaje. - Reconocimiento general por el médico. - Electrocardiograma (mayores de cuarenta y cinco años o trabajadores con disfunción arterial). - Radiografías (en aquellos casos en que el médico lo considere oportuno).”
(Convenio Colectivo de la UTE Tratamiento R. U. Zona Sur (“Urbaser, Sociedad Anónima”, y “Vertederos de Residuos, Sociedad Anónima” Año 2013).

Otros, sin embargo, concretan la especificidad de la vigilancia de la salud estableciendo qué pruebas conformarán dicha vigilancia incluyendo, incluso, servicios especializados para llevarla a cabo:

“Creación de un servicio especializado de enfermedades profesionales tales como:

- a) Enfermedades neurológicas crónicas.*
- b) Patologías otorrinolaringológicas.*
- c) Enfermedades infecto-contagiosas crónicas”.* (VI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. Año 2013).

Resulta reseñable, por lo rotundo de la fórmula utilizada, el Convenio colectivo de Agencia Efe, SA. 2010, que mantiene en su art. 83 que “la vigilancia de la salud será siempre específica a los riesgos y a los puestos y nunca será generalista”.

Condiciones en la realización

La vigilancia de la salud es gratuita para el trabajador/a, entendiéndose esta gratuidad en un sentido amplio, es decir, no debe suponer un coste no sólo en dinero sino tampoco en tiempo para las personas trabajadoras. Y ello porque el artículo 14.5 de la

LPRL establece que “el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”.

En este sentido, algunos convenios incluyen medidas tendentes a compensar al trabajador/a. En concreto, se han encontrado 9 cláusulas en este sentido. Algunas de ellas pretenden resarcir económicamente el desplazamiento:

“En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa...” (I Convenio Colectivo Autonómico de Sector Construcción y Obras Públicas. Año 2015).

“Las empresas compensarán a los trabajadores los gastos de desplazamiento de ida y vuelta al reconocimiento médico con una cuantía única de 4 Euros”. (Convenio Colectivo Estatal del Sector Industrias de Alimentos Compuestos para Animales. Año 2016).

Y otras cláusulas convencionales van dirigidas a establecer normas que fijen el momento de su realización y compensen, en su caso, el tiempo que dure el mismo, sobre todo en los supuestos en los que las pruebas de vigilancia de la salud no se lleven a cabo dentro de la jornada laboral del trabajador/a:

“Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado”. (VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Año 2012).

“La realización del reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral, el tiempo empleado será el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento... y será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo”. (Convenio Colectivo Estatal de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos. Año 2015).

Por último, respecto a la vigilancia de la salud señalar que en los convenios estudiados se han encontrado 12 referencias a la dotación sanitaria y de primeros auxilios en la empresa. No son normas relativas a la vigilancia de la salud, pero se incluyen en este apartado por tener cierta conexión con el ámbito reparador de la salud del trabajador/a.

“En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96°, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor”. (Convenio Colectivo Autonómico del Sector de Comercio Vario. Año 2013).

“Será responsabilidad del empresario garantizar que los primeros auxilios puedan prestarse en todo momento por personal con la suficiente formación para ello.

En el caso de ser necesarios locales para primeros auxilios, éstos deberán disponer, como mínimo, de: un botiquín, una camilla, agua potable y de otros materiales en función de la existencia de riesgos específicos.

Las obras de extensión lineal estarán dotadas de botiquines, al menos portátiles, en los lugares de trabajo más significativos o de elevada concentración de trabajadores”. (1 Convenio Colectivo Autonómico de Sector Construcción y Obras Públicas. Año 2015).

El respeto a la intimidad y dignidad del trabajo en el marco de la vigilancia de la salud aparece reflejado habitualmente trasladando la literalidad de la LPRL, pero existe algún caso en el que se determinan las sanciones a imponer en caso de vulneración de este derecho:

“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. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas”. (XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015).

6. Coordinación de actividades empresariales

El RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, regula las obligaciones preventivas en los supuestos cada vez más habituales de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo.

Se contemplan dos supuestos diferentes, el primero referido a los trabajos desarrollados por los trabajadores y trabajadoras de distintos empresarios en un mismo centro de trabajo. En estos casos, se obliga a todos los empresarios involucrados a cooperar para prevenir los riesgos laborales, estableciendo los medios de coordinación necesarios. El segundo de los supuestos se refiere al trabajo en contratas; en este caso, se impone al empresario principal la obligación de controlar que los contratistas y subcontratistas cumplen la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En ambos casos, la negociación colectiva puede tener un amplio recorrido en la concreción de este deber de coordinación que suponga una más efectiva protección de los trabajadores más vulnerables, como los que trabajan en contratas y subcontratas. Pero la realidad encontrada en los convenios analizados no responde a esta premisa, siendo muy escasa la plasmación en los mismos de este tema. Concretamente, en 10 convenios colectivos se ha encontrado alguna referencia a la coordinación empresarial, y además no van mucho más allá de lo contemplado en la norma y sin ni siquiera avanzar en la concreción de los medios de coordinación necesarios.

Se da la circunstancia de que la referencia mayoritaria encontrada en los convenios revisados está en relación con el papel de la representación sindical; así, en 6 casos se plantea que los delegados y delegadas de prevención de la empresa principal pueden atender y plantear a su empresa demandas de los trabajadores y trabajadoras del resto de empresas concurrentes si estas carecen de representación.

“La coordinación de actividades empresariales con empresas que desarrollen su actividad con el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, estará sujeta a normativa vigente y a los protocolos de actividades empresariales elaborados por el Comité de Seguridad y Salud.

Los Delegados de Prevención del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón atenderán y plantearán ante la Administración todas

las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho Centro”. (Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos. Año 2014).

“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 depende”. (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015).

En tres de los convenios revisados se establece la realización conjunta de reuniones de Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, del delegado y delegada de prevención con el resto de empresas, situación que desde el punto de vista sindical es muy recomendable y rentable en términos preventivos, pero como vemos muy poco habitual.

“Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores y 66.5 del presente Convenio Colectivo”. (XVIII Convenio colectivo general de la industria química. 2015).

Respecto a la concreción de la forma en la que se va a realizar la coordinación empresarial, el tratamiento en la negociación colectiva es prácticamente testimonial, habiendo encontrado solo 2 convenios en los que se hace referencia a este aspecto.

“En aplicación del Art. 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, contratadas y subcontratadas, 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.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el comité de seguridad y salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

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, contratadas y subcontratadas, exceda durante un periodo superior a los tres meses de un 30 por ciento 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 Intercontratadas”. (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015).

Otro de los temas investigados hace referencia al establecimiento de recursos y medios materiales de coordinación de actividades empresariales, habiéndose encontrado una única referencia en el total de convenios revisados:

“Los miembros del Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS) y de los CSS., en su ámbito de actuación, serán informados, teniendo acceso al procedimiento informatizado de coordinación de actividades empresariales, de los riesgos inducidos por las empresas concurrentes y de las medidas correctoras de los mismos que afecten a los trabajadores del Grupo Aena”. (Grupo

de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA. Año 2011).

7. Protección a colectivos específicos (trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, edad, maternidad y ETT's)

La LPRL regula el derecho de ciertos trabajadores a ser objeto de una protección específica. Se trata de trabajadores que por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, o por su edad son más sensibles a determinados riesgos o pueden verse más afectados que otros por los riesgos del trabajo. Este derecho se corresponde con las obligaciones impuestas al empresario, de realizar una serie de actuaciones concretas que no se le exigen con respecto al resto de los trabajadores de la empresa. Así, la Ley realiza una descripción genérica de los colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos. Sin embargo, establece determinados colectivos que merecen una protección especial en los siguientes artículos: artículo 26 (protección de la maternidad), artículo 27 (protección de menores) y artículo 28 (relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal).

En términos generales, puede afirmarse que la negociación colectiva presenta una importante carencia en cuanto a la protección de estos trabajadores y trabajadoras. Del total de convenios analizados, se han encontrado 64 convenios que tienen referencias a la protección de estos colectivos específicos (lo que supone un 16,7 por ciento sobre el total).

La mayoría de las cláusulas encontradas están en relación con **la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia**. Mayoritariamente los convenios suelen limitarse a la reproducción del contenido del artículo 26 de la LPRL, aunque en algunos casos se fijan algunos aspectos que delimitan los términos en que esta obligación debe realizarse, apareciendo regulados diferentes aspectos como la garantía de percibir el mismo salario, la prohibición del trabajo nocturno y/o a turnos, establecimiento de protocolos, listado de puestos exentos de riesgo.

En líneas generales, uno de los aspectos más frecuentemente encontrados tiene que ver con que se garantice el mismo salario tras un

procedimiento de adaptación del puesto de trabajo en el caso de mujeres embarazadas (13 referencias).

“En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica”. (VII Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Estatal de las Administraciones de Loterías. Año 2015).

“Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario”. (Convenio Colectivo general de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Año 2017).

Otro aspecto frecuentemente encontrado - 29 convenios- es la prohibición de trabajo a turnos y/o nocturno en trabajadoras embarazadas.

“El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos”. (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015).

Existen referencias a protocolos de la protección a la maternidad, solamente en 10 cláusulas de los convenios revisados.

“Con objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas

para su salud se aplicará a la trabajadora que lo solicite el protocolo elaborado por el Comité de Seguridad y Salud, que deberá ser aprobado por la Junta de Gobierno Local”. Dicho protocolo estará a disposición de los empleados en la página Web del Ayuntamiento.

“Portal del Empleado”. Información laboral-Salud laboral”. (Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos. Año 2013).

Otro de los temas referenciados tiene que ver con la protección de la maternidad y la adecuación del trabajo nada más comunicar la trabajadora su situación de embarazo.

“A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo”. (Convenio Colectivo Estatal de Jardinería. Año 2015).

“A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, la empresa procederá de la siguiente manera: ...Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no-realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.

En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas, siempre que vengan motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana desde que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo percibirán un complemento por riesgo durante el embarazo, del 10 por ciento de su base de cotización por contingencias comunes, que se realizará en pago único una vez se incorpore a la empresa...”. (Convenio Colectivo Estatal de Contratas Ferroviarias. Año 2014).

La incorporación de listados exentos de riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia es otro de los grandes olvidados en la negociación colectiva; así, del total de los convenios colectivos analizados solo se ha encontrado una cláusula donde únicamente se menciona la obligación de realizarlo.

“Asimismo, el empresario deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas“. (Convenio Colectivo Estatal de Jardinería. Año 2015).

Se encuentran referencias y alusiones en 7 cláusulas o convenios de los revisados en relación a la cuestión de si se adapta el puesto de trabajo aunque éste no constituya un riesgo en el caso de la protección a la maternidad.

“A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo“. (Convenio Colectivo Estatal de Jardinería. Año 2015).

En el caso de **trabajadores/as especialmente sensibles por razones de salud** el establecimiento de un procedimiento o protocolo para la adaptación y/o cambio de puesto de trabajo es un ámbito específico de la negociación colectiva que hasta el momento actual tiene poca presencia, pues solo se han encontrado referencias a dichos procedimientos en 12 convenios, si bien es cierto que este es también uno de los temas que con bastante frecuencia se negocia en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud.

“Cambio de puesto de trabajo por razones de salud: con el fin de posibilitar la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud derivados de una discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, en tanto venga deducida conforme a lo legalmente establecido, a los trabajadores que lo soliciten se les aplicará el protocolo elaborado por el Comité de Seguridad y Salud (Decreto de alcaldía). Dicho protocolo estará a disposición de los empleados en la página Web del Ayuntamiento -“Portal del Empleado” Información laboral-Salud laboral”. (Convenio Colectivo de Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos. Año 2013).

En alguno de los convenios, concretamente en dos, se ha extendido la protección de determinados trabajadores dándole un mayor protagonismo, incluso planteando la recolocación en caso de incapacidad permanente.

“La empresa tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual de la trabajadora o trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida”. (VII Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Estatal de las Administraciones de Loterías. Año 2015).

“Incapacidad sobrevenida.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio que sean objeto de una incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de Accidente de Trabajo en sentido estricto, concedida por los Organismos correspondientes, podrán ser recolocados por la Empresa en otra actividad, siempre que existan vacantes y sean compatibles con su incapacidad”. (Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas y Exportadores de Pescados de Mercamadrid. Año 2012).

“A los empleados municipales con declaración de invalidez permanente se les ofrecerá un puesto de trabajo en la siguiente RPT acorde con sus condiciones de incapacidad”. (Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos. Año 2013).

La gestión de la edad en términos preventivos es un tema aún no suficientemente llevado a la negociación colectiva, así solo se han encontrado referencias a este tema en 12 convenios, en estos casos además, la mayoría hablan de trabajadores mayores, encontrando la protección de menores solo en el convenio de actores y actrices. Hay que señalar que muchos de ellos corresponden al ámbito de la Administración pública, tanto local como autonómica.

“Protección a los mayores de 55 años, cuyo trabajo suponga o pueda suponer un deterioro físico.

El Ayuntamiento les encomendará funciones que se contemplen dentro de su área o servicio y que no suponga el citado deterioro físico (2ª actividad). De no ser posible una segunda actividad se les reubicará en los puestos de trabajo existentes en las diferentes dependencias municipales, a petición del interesado y manteniendo sus derechos y condiciones de la categoría que ostenta.

La elaboración de listados de funciones a aplicar como 2ª actividad se realizará previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud”. (Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Arroyomolinos. Año 2015).

“Los empleados municipales mayores de 55 años no realizarán servicios en turno de noche, salvo adscripción voluntaria”. (Convenio Colectivo Ayuntamiento de Villaviciosa. Año 2011).

“De mutuo acuerdo con la empresa, el trabajador o trabajadora, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el convenio, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada”. (II Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores. Año 2012).

“Trabajo infantil. Podrán ser contratados, con carácter excepcional, para participar en espectáculos públicos, siempre que

su actividad no suponga peligro para su salud física, ni para su formación profesional y humana, los mayores de cuatro años y menores de dieciséis años....La actividad laboral a desarrollar por los menores será compatible con el horario escolar diario del menor, no pudiendo ser el mismo interrumpido por ensayos y representaciones.

La jornada máxima de trabajo para los menores se fija en cinco horas diarias, con un descanso mínimo de media hora. Los menores no podrán realizar dos o más funciones en un mismo día. Se prohíbe la participación de menores en escenas violentas, espectáculos de contenido pornográfico o espectáculos calificados como no aptos para menores. El menor deberá contar con la presencia de un familiar no más lejano del segundo grado de parentesco o, en su defecto, de una persona dispuesta por la empresa que vele por el bienestar y las necesidades del menor”. (Convenio Colectivo del Sector Actores y Actrices de Madrid. Año 2015).

Resulta llamativa la cláusula contenida en el “Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales”, que prevé, sólo en los centros donde trabajan varios productores, que los trabajadores de mayor edad o con salud delicada, realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico. Cláusula que resulta llamativa porque si bien poco hay que objetar a la previsión de que los trabajadores de mayor edad o con salud delicada realicen trabajos que impliquen un menor esfuerzo físico, no ocurre lo mismo con la previsión de que se les aparte de los puestos de mayor responsabilidad, en particular respecto a los trabajadores de mayor edad, pues parece partirse de la premisa de que ese colectivo por razones de edad exclusivamente quedaría incapacitado para realizar determinadas tareas, cuestión que tiene un carácter claramente discriminatorio.

Se han encontrado cláusulas en donde se garantiza una **protección especial para los trabajadores de ETT's**, igualando sus retribuciones con los trabajadores de plantilla y reconociendo a los representantes de la empresa usuaria la representación y tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT's, aspectos ambos que consideramos muy relevantes:

“Salvo en lo expresamente establecido en el contrato de puesta a disposición, que se notificará a los Representantes de los Tra-

bajadores de la Empresa usuaria, para los trabajadores de la ETT's. Regirán las mismas condiciones de trabajo que para los trabajadores de las Empresas usuarias.

Las Empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de las ETT's, se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos tengan, en jornada ordinaria y para la actividad normal, la misma retribución que en la Empresa usuaria corresponda a los trabajadores en plantilla del mismo puesto de trabajo a ocupar, con exclusión de lo que pudieran ser complementos personales no ligados a la actividad desempeñada... Se reconoce a los Representantes de Trabajadores de la Empresa usuaria la representación y tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT's.” (Convenio Colectivo de Perfumería y afines. Año 2015).

“Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT's, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”. (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015).

8. Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras

El artículo 29 de la LPRL asigna a los trabajadores y trabajadoras la obligación de 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.

Esta obligación se traslada habitualmente a la negociación colectiva en términos sancionadores, tipificando las infracciones en este ámbito y estableciendo las correspondientes sanciones. Así, de 33 convenios que desarrollan las obligaciones y responsabilidades de

los trabajadores/as en prevención de riesgos laborales, 24 hacen referencia al control disciplinario, regulando un régimen sancionador en caso de incumplimiento de las medidas preventivas; a veces suele tratarse de una cláusula genérica de sanción, otras se condiciona a la producción de un daño en la salud, y otras se tipifica algún incumplimiento específico, como la no utilización de los medios de protección establecidos.

“Faltas muy graves: el incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la LPRL, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas”. (Convenio Industria Metal de la Comunidad de Madrid. Año 2016).

“Son faltas muy graves: la negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección”. (Personal Estatutario de los Servicios de Salud. Año 2016).

“El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refiere el apartado B del presente artículo, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores”. (Sector Comercio Textil. Año 2015).

En dos convenios se establece un protocolo de comunicación y decisión previo a una sanción a los trabajadores por la paralización del trabajo por riesgo grave e inminente.

“En el supuesto de que una empresa considere necesario sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, deberá comunicarlo previamente al delegado de prevención o Comité de Seguridad y Salud, en su caso”. (VI Convenio Colectivo del Sector Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados. Año 2015).

9. Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), incorpora el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En su exposición de motivos determina la función asignada a la negociación colectiva como instrumento para “promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas... para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”.

Por ello, en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017, en su punto 6 de Igualdad de trato y oportunidades, entre otros aspectos establece que “las organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas...”.

En general, los convenios colectivos estudiados aluden bastante a estos aspectos, aunque cuando aparece alguna cláusula relativa a igualdad o conciliación suele hacerlo con frases generales refiriendo la LOIEMH, ET, Ley de Conciliación, que suponen meras declaraciones de principios que no constituyen ningún avance real. Si bien se puede destacar que en 143 convenios de los 383 analizados (27,3 por ciento) se encuentran referencias que refuerzan las normas estudiadas, apareciendo un total de 263 referencias, siendo la segunda temática con mayor presencia en los convenios colectivos analizados.

Un primer objeto de análisis ha sido valorar la **promoción de la igualdad**, ya que en la LOIEMH, la señala como principio de la negociación colectiva y otorga a ésta la potestad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43). Estas medidas se concretan en la obligación de

elaborar planes de igualdad para las empresas de plantillas de más de 250 personas y para todas las Administraciones públicas.

“Se promoverá que las ofertas de empleo y las pruebas de selección no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios. Se fomentará la incorporación de mujeres en profesiones en que estén subrepresentadas. Se garantizará que el embarazo no sea causa de exclusión en la renovación de contratos. Se contemplarán medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional. Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar posibles situaciones de discriminación. Se elaborará un programa de acciones positivas ajustado a la situación laboral de cada empresa. Se crearán comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades. Se asegurará que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

Se garantizará la no discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres”. (Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Recambios-Neumáticos y Accesorios de Automóviles. Año 2014).

Esta propuesta de la LOIEMH, sin embargo, ha tenido escaso seguimiento en los convenios colectivos valorados, 79 cláusulas (20,6%). Resulta llamativo, la escasez de preceptos dedicados a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, así como a formación y promoción profesional. O bien lo obvian, o bien enuncian de forma genérica un compromiso de aplicación del principio de igualdad.

“Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo” (Convenio Colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid. Año 2016).

También se han encontrado algunas buenas prácticas para evitar la discriminación, entre ellas merece la pena citar:

- a. Garantía de participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en estas cuestiones.

“De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral”. (Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitales, Asistencia Sanitaria, Consultas, Laboratorios de Análisis Clínicos de la CM. Año 2012).

- b. Uso del lenguaje no sexista, garantizando la presencia de la mujer, de modo que toda expresión que defina una actividad o condición se utilizará en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

“Principios y aspectos generales. Las Empresas obligadas por el presente Convenio consideran que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores o trabajadoras, proveedores o clientes, constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial” (III Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos. Año 2014).

- c. Previsiones de que, en igualdad de condiciones, tengan preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional.

“Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate” (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015).

d. Creación de una Comisión Paritaria de Igualdad.

“Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad”. Establecimientos Sanitarios de Hospitales, Asistencia Sanitaria, Consultas, Laboratorios de Análisis Clínicos de la CM, Año 2012.

Como ya se ha comentado la LOIEMH, atribuye, por una parte, la obligación de negociar un plan de igualdad a las empresas que cuenten con más de doscientas cincuenta personas en plantilla e invita a las que no llegan a este umbral a negociarlo de forma voluntaria. Y, por otra parte, establece que los convenios regulen el modo y las condiciones en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Según establece el apartado 3 del artículo 45 de la LOIEMH, “sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

El plan de igualdad es un instrumento más de la negociación colectiva, además de una herramienta para combatir la desigualdad en las empresas.

Si valoramos el contenido de los convenios relativo a si contiene alguna referencia a **planes de igualdad**, se observa que, y matizando el hecho de que en este punto en concreto se buscaba algún tipo de referencia (no una mejora a la norma) a planes de igualdad, observamos que solo 110 contienen alguna referencia a estos planes, lo que supone un 28.7 por ciento.

“Planes de igualdad. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo deberán negociar, cuando conforme a la legislación legal vigente esté obligado a ello, y poner en marcha, un plan de igualdad con el contenido legalmente establecido, en el plazo máximo de seis meses desde la publicación del presente Convenio”. (II Convenio Colectivo que Regula las Relaciones Laborales de las Empresas Proveedoras Cíviles Privadas de Tránsito Aéreo de Mercado Liberalizado y Sujetos a Régimen Concesional. Año 2016).

“Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”. (Convenio Colectivo del Grupo de Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid. Año 2016).

Y también aparece, de forma esporádica, algún convenio que desarrolla el plan de igualdad, como el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. 2016, que en su anexo VII define los contenidos del plan.

En general, los convenios colectivos son mucho más sensibles al tema de la **conciliación** que al de la igualdad. Este aspecto está recogido en muchos de ellos, aunque, también con mucha frecuencia se limiten a referenciar que “se estará a lo que dispongan las normas generales de obligado cumplimiento”. A pesar de una mayor presencia de los temas de conciliación, aún siguen siendo bastantes los que no aluden al tema en ningún aspecto.

Cuando aparecen, suelen ir estrechamente ligadas las políticas de conciliación y las de igualdad; se ha detectado que no se separan ambos temas en el articulado de los convenios colectivos sino que las cláusulas aparecen entremezcladas.

Entrando a valorar aspectos concretos, se observa que en referencia a los períodos de baja maternal, lactancia, excedencia, los convenios colectivos analizados demuestran que cumplir con los mínimos legales parece suficiente a la mayoría de empresas, ya que sólo se obtienen 7 referencias de mejora de los 383 convenios analizados.

- Maternidad y Lactancia

“Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de permiso por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de

disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio del permiso por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras”. (I Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora. Año 2012).

“Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Igualmente la empleada pública podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia, previa solicitud y comunicación a la Unidad de Recursos Humanos, por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente de cinco semanas.

Este derecho, en cualquiera de sus modalidades, podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen”. (Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos. Año 2014.)

- Excedencia

“Los trabajadores tendrán derecho a obtener una excedencia voluntaria por un período no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo menor, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste” (Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. Año 2016).

La posibilidad de mejorar la duración y distribución de la jornada para conciliar aparece reflejada en 22 ocasiones. Se expresa, por ejemplo, que tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

“No obstante, la empresa y los trabajadores/as, con el comité de empresa, podrán negociar otro tipo de jornada y los descansos

correspondientes, para regular las situaciones especiales que puedan plantearse". (Establecimientos Sanitarios de Hospitales, Asistencia Sanitaria, Consultas, Laboratorios de Análisis Clínicos de la CM. Año 2012.)

El análisis de los convenios colectivos permite confirmar una tendencia a la flexibilización de la jornada laboral atendiendo a las circunstancias familiares y personales.

El derecho a flexibilizar la jornada laboral por motivos de conciliación comienza a incorporarse aunque suele estar condicionada a la petición del trabajador y la trabajadora y a las necesidades y autorización empresarial. Entre las modalidades de flexibilidad horaria en los convenios colectivos destacan las modificaciones horarias de entrada y salida del trabajo de entre 30 minutos y 1h 30 minutos.

"A fin de mejorar las posibilidades de cobertura de los diferentes servicios públicos y dadas las especiales características que concurren en la debida y permanente atención al ciudadano, se acuerda ampliar la flexibilidad en el cómputo de la jornada de trabajo, pasando del actual cómputo semanal a cómputo mensual y siempre que así se establezca mediante acuerdo entre el/ los empleado/s y el responsable del departamento (...) se dará inmediato traslado de esta información a la representación sindical". (Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón. Año 2010).

"El horario ordinario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,30 horas, de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7,45 y las 9,00 horas y entre las 14,30 y las 16,30 horas, de lunes a viernes". (Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de El Escorial. Año 2013).

También se refleja un derecho a ausentarse por asistencia a terapias de reproducción asistida y para realizar los trámites de una adopción internacional:

"Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días naturales al año, fraccionable en 2 períodos de 15 días naturales, por los siguientes motivos: a) Adopción en el extranjero. b) Sometimiento a téc-

nicas de reproducción asistida. c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge, padres, madres o hijos”. (Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles y su Personal Auxiliar. Año 2013).

El teletrabajo es innovador y positivo, ya que facilita en gran medida la conciliación.

“Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador o trabajadora afectada. La participación en el régimen de Teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados”. (Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas. Año 2015).

El teletrabajo, unido a la seguridad y la salud en el trabajo, nos lo encontramos en el Convenio Colectivo de Perfumerías y Afines (Año 2015), que establece que

“El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo (...) El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador”.

La realidad de los convenios es que los permisos, licencias, excepciones o reducciones de jornada se reducen a circunstancias extraordinarias de la vida del trabajador o trabajadora, como matrimonio, enfermedad o fallecimiento de familiares. Sin embargo, no se ha promovido tanto la transversalidad de la igualdad en la

regulación de cuestiones laborales como turnos, vacaciones, absentismo..., introduciendo las circunstancias familiares y personales como un criterio informador y aplicativo en estos aspectos.

10. Perspectiva de género

Adoptar un enfoque neutral respecto al género en la evaluación de riesgos y su prevención puede conllevar el riesgo de que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas o ignoradas. La estandarización es incompatible con la igualdad. Una planificación de riesgos laborales, que parta de que todas las personas trabajadoras son hombres será insuficiente y discriminatoria respecto de las mujeres (y viceversa). Una planificación que ofrezca medidas de protección a las mujeres desde un planteamiento preventivo que ha tenido en cuenta exclusivamente a los hombres planteará problemas para ellas y, en definitiva, déficit de protección. Por ello, es importante incluir los aspectos de género en la negociación colectiva.

En los convenios analizados se observa que raramente (tres de los 383) tienen en cuenta la perspectiva de género en el tratamiento de las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y salud, y se limitan a la regulación de la situación de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Sería positivo que la negociación colectiva tratara todos y cada uno de los diferentes ámbitos de las condiciones de trabajo y de salud teniendo en cuenta la perspectiva de género, en particular, atendidas las desigualdades y las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la exposición a los riesgos laborales, lo que, en la práctica significaría implementar políticas y prácticas de prevención sensibles al género, es decir, considerar las diferencias de sexo y las desigualdades de género en el análisis de las condiciones de trabajo, de los riesgos y de la salud y que las prácticas de prevención den respuesta a estas diferencias y desigualdades.

“La salud laboral actuará en la protección, promoción y mejora de la salud de empleadas y empleados desde la perspectiva de género, con especial atención a la detección, prevención y atención frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y la violencia de género. Todos los Informes y Documentos que se elaboren para permitir el análisis de género, incluirán datos desagregados por sexo e indicadores de género que normativamente se establezcan.”

Para el desarrollo del cometido enunciado, el personal del Ayuntamiento de Bustarviejo con competencias en Salud Laboral, Prevención de Riesgos Laborales, y Delegadas y Delegados de Prevención, recibirán formación en perspectiva de género”. (Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bustarviejo. Año 2011).

Salvo en los aspectos reseñados (maternidad, lactancia, acoso sexual y violencia de género que empiezan a vislumbrarse), la perspectiva de género es casi inexistente. Esta carencia se manifiesta en la escasa consideración en cualquiera de las actividades preventivas de la incidencia de la “doble jornada” sobre las mujeres en el trabajo y de la incidencia de la mayor precariedad laboral sobre las mujeres, pero también por el desconocimiento de riesgos genéricos con especial incidencia en mujeres trabajadoras y de riesgos específicos. Aspectos, todos ellos, que deben ser tenidos en cuenta en la evaluación de los riesgos y en la adopción de medidas adecuadas, ya que su no consideración genera efectos desfavorables a las mujeres trabajadoras -la no efectiva protección de su seguridad y salud en el trabajo.

11. Mutuas

A pesar de la gran incidencia que las actuaciones de las mutuas tienen sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, es el de las mutuas un campo inexistente en la negociación colectiva, encontrando únicamente tres convenios que hacen referencia a este tema.

“Elección de Mutuas: La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Así mismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

La Dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención con carácter previo sobre cualquier cambio

contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en su calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados". (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015); (Convenio Colectivo de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos. Año 2015).

Es un error olvidar a las mutuas en la negociación colectiva. Las mutuas y su cada vez mayor avance en cuanto su carácter asegurador, estrategias de control del absentismo e incluso de prácticas de ocultación de accidentes que a veces rozan lo ilegal como los reposos preventivos, hace que desde la negociación colectiva haya que prestarle mayor atención para regular muy bien cuáles son sus límites.

Para evitar estas prácticas y con independencia de los planes específicos que se hagan en las empresas, la negociación colectiva sectorial debe incorporar regulaciones y criterios que se desarrollen también en el ámbito empresarial.

En cuanto a la política de reducir el absentismo y la flexibilidad para la adaptación a otro puesto de trabajo, la lógica de negociación debe ser la aceptación empresarial explícita de que el cómputo del absentismo se hace bajo los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, que giran en torno a las ausencias imprevistas al trabajo, no al ejercicio de derechos personales o sindicales.

Un aspecto fundamental es avanzar en la codecisión, es decir, tener cada vez más una mayor participación en la elección conjunta de la mutua en el seno de las empresas. El documento elaborado por la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras debe ser vinculante, y en caso de no acuerdo dirimir con un órgano independiente como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

12. Información

El derecho de información recogido en el artículo 18 de la LPRL establece que los trabajadores y trabajadoras de cualquier empresa recibirán toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad, tanto de la empresa en su conjunto como de su puesto de trabajo concreto, sobre las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como sobre las medidas de emergencia.

El derecho de información, en sus dos dimensiones, tanto individual como colectiva, a través de la representación de los trabajadores/as, constituye uno de los contenidos principales de la prevención sobre el que se apoyan los restantes derechos de los trabajadores/as. Es el pilar del derecho básico a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Gracias al deber de información del empresario los trabajadores/as reciben los conocimientos imprescindibles para el desarrollo seguro de su actividad laboral, permitiéndoles reconocer los riesgos de sus tareas, así como las medidas de protección y prevención aplicables.

La información es necesaria para la acción, pues sin ella es imposible participar. Para poder participar es imprescindible disponer de información previa y tener la posibilidad posterior de emitir nuestras propias opiniones en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, el estudio de los convenios analizados no refleja la importancia real de este derecho de información, pues las cláusulas que aluden a él son genéricas o meramente testimoniales. De hecho, de los 383 convenios revisados, solo en 11 aparecen alusiones más allá del precepto legal a este respecto (que supone un 2,9 por ciento sobre el total de convenios analizados). A pesar de ello, son destacables algunas cláusulas que concretan el modo y el momento en que se transmite dicha información.

Los canales de comunicación o medios que utiliza la empresa para facilitar la información son referenciados en 5 ocasiones, en los que la información ofrecida de forma individual a los trabajadores/as es complementada con otros cauces colectivos:

“[Dentro del Plan de Prevención] Se diseñará el tipo de información que se le va a dar a los trabajadores, estableciéndose de antemano, la modalidad (cárteles, hojas informativas, charlas, dípticos, etc.), los contenidos, la cantidad de información, a quienes va dirigido y la finalidad de la misma”. (II Convenio Colectivo del Sector de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid. Año 2017).

Algunas cláusulas también contemplan en este punto que los acuerdos alcanzados entre la empresa y los delegados/as de prevención y/o comités de seguridad y salud se publiquen en los tablones de

anuncios, pudiendo celebrarse asambleas informativas para el personal de la empresa cuando se estime oportuno.

“Ambas partes acuerdan la realización de asambleas informativas para el personal afectado, según los acuerdos que se obtengan por los Delegados de Personal y la empresa, publicándose posteriormente en los tablones de anuncios los resultados correspondientes, así como las conclusiones alcanzadas en dichas reuniones”. (Convenio Colectivo de la Empresa UTE “Tratamiento Residuos Urbanos Zona Sur” y su Personal Adscrito al “Depósito Controlado de Pinto” y a la “Estación de Transferencia de Leganés”. Año 2013).

Pero no siempre la regulación alcanzada es la correcta, encontrando casos en que se limita la utilización de estos medios de comunicación entre los miembros de la plantilla.

“En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores o trabajadoras existirán tablones de anuncio en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro”. (Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, de la Comunidad de Madrid, suscrito por las centrales sindicales, Federación de Metal, Construcción y afines de Madrid de UGT y Federación de Industria de CCOO-Madrid y la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid -AECIM-. Año 2016).

En cuanto a la idoneidad del medio utilizado para transmitir la información, la Ley sólo establece que ésta sea ofrecida de forma inteligible y comprensible. Por ello, son de interés, pero infrecuentes también (solo en 5 casos), las cláusulas que establecen la obligación de la empresa de informar por escrito:

“La empresa informará a todos los trabajadores y trabajadoras, por escrito, del Servicio de Prevención (SP) que tiene contratado, su dirección, el teléfono de contacto, el número de técnicos de que dispone, sus especialidades, horario de atención, etc., con el objeto de que, cualquier trabajador pueda dirigirse a los técnicos del SP para realizar consultas, solicitudes, pedir información, etc., y así, hacer uso de un servicio técnico que está al servicio del conjunto de la empresa”. (II Convenio Colectivo del Sector de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid. Año 2017).

La negociación colectiva tampoco suele identificar el momento en el que se debe facilitar la información a los trabajadores/as, más allá de considerar el precepto legal que establece que será en el momento de la incorporación del personal a su puesto cuando se introduzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. A partir de ahí, los trabajadores/as tienen que estar continuamente informados, pues el derecho de información no se realiza sólo en un momento concreto, sino que precisa una actividad continua y sucesiva. Excepcionalmente, se encuentran cláusulas en este sentido, unas con mayor concreción que otras:

“A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias de su servicio, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales”. (Convenio Colectivo de la Empresa UTE “Tratamiento Residuos Urbanos Zona Sur” y su personal adscrito al “Depósito Controlado de Pinto” y a la “Estación de Transferencia de Leganés”. Año 2013).

“Cada vez que se proceda a la fumigación en algunas de las secciones de la empresa ésta estará obligada a emitir, con antelación, a la representación legal de los trabajadores, informe que debe contener, como mínimo, la siguiente información: (...). Dicho informe se realizará como mínimo cada vez que se aplique un producto nuevo, sin perjuicio de que la comunicación se haga cada vez que se realice una aplicación”. (Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Elaboración del Arroz. Año 2015).

Mención especial merece el VI Convenio General del Sector de la Construcción (Año 2017), en el que se establece que, debido a la elevada accidentabilidad del sector y la constante preocupación de todas las partes firmantes por este hecho, la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) será la encargada de desarrollar y transmitir distintas campañas de información en aras de conseguir una comunicación efectiva y una veraz asimilación de los mensajes transmitidos.

“La accidentabilidad en el sector de la construcción, que es motivo de una constante preocupación de todas las partes, hace necesario que la FLC desarrolle 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 cuyos trabajos puedan ser de alto riesgo. c) Elaboración de un programa de estadísticas para el sector con el fin de proporcionar los datos de accidentabilidad y poder determinar las acciones a aplicar. d) Actividades de la FLC, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos. e) A la vista de las anteriores campañas de información, se realizará un estudio por expertos respecto a la estrategia a emplear para fomentar una comunicación efectiva; en función de este trabajo se llevarán a cabo el diseño y la realización de planes y métodos de información que garanticen la captación y asimilación de los mensajes así como la evolución y control de resultados.”

13. Consulta y participación.

Los derechos de consulta y participación de los trabajadores/as a los que alude la LPRL en sus artículos 18.2, 33 y 34 son derechos derivados del derecho previo de información y son condición imprescindible en la prevención de riesgos laborales y, por ende, en la propia negociación colectiva.

La participación directa y la implicación activa de toda la plantilla trabajadora son básicas para una prevención eficaz. Los trabajadores/as son los protagonistas de los cambios y tienen derecho a tomar parte activa de las decisiones y formular propuestas al empresario, al comité de seguridad y salud o a los delegados/as de prevención con el fin de acordar mejoras en las condiciones de trabajo para que éstas no afecten a su seguridad ni a su salud.

El derecho de consulta y el de participación abarcan todos los aspectos de la prevención en la empresa y, aunque son derechos individuales, si la empresa cuenta con representación de los trabajadores, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los delegados de prevención (de forma autónoma) o de los comités de seguridad y salud (de forma colegiada).

La participación y la consulta, desde el punto de vista de las obligaciones empresariales, son intrínsecas a su deber de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Y suponen algo más que tolerar la intervención de los trabajadores/as, oír sus propuestas o escuchar su opinión. Requieren una actitud de colaboración y un clima real de cooperación que posibilite una comunicación dinámica y permanente.

Participar es tener algo que decir, pues los trabajadores/as son quienes más tienen que aportar sobre su salud y sus condiciones de trabajo. Es conseguir que se tenga en cuenta la opinión de quienes más sufren los riesgos y el éxito o el fracaso de las medidas preventivas. Supone que los trabajadores/as puedan discrepar del criterio de los expertos o de las alternativas planteadas por la empresa y defender un punto de vista propio para constatar su experiencia real, su percepción de los problemas, aunque no los contemplen las leyes ni los evalúen los técnicos. Participar es tomar parte en las decisiones considerando las diferentes aportaciones en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo. Es hacer prevención de calidad, aumentando la capacidad de los trabajadores/as para controlar sus propias condiciones de trabajo y expresando de forma colectiva la percepción individual de los problemas. Participar es, en definitiva, avanzar y conseguir la democracia en la empresa para lograr el cambio de una realidad que afecta a la salud de los trabajadores/as.

El alcance y la importancia que la participación y la consulta tienen en la práctica de la prevención de riesgos en la empresa no se corresponde con las escasas referencias al respecto que se recogen en la negociación colectiva, además de ser, en la mayor parte de los casos, una mera reproducción de lo regulado en la norma. De los 383 convenios colectivos analizados, tan solo se han encontrado 22 que traten estos derechos más allá de la Ley (5,7 por ciento del total).

En cuanto al contenido concreto del derecho de consulta, está definido en la propia normativa haciendo alusión a distintas materias (art. 33 PRL), encontrándose en los textos analizados alusiones más o menos concretas a alguno de los contenidos legales.

De forma algo más frecuente (un total de 16 convenios de los 22 que concretan aspectos de los derechos de participación y consulta), se han encontrado cláusulas en las que se hace referencia a que los planes de formación sean documentos consensuados en el seno del comité de seguridad y salud o, en su defecto, con los delegados/as de prevención, haciendo efectivo su derecho de participación.

“La formación deberá ser facilitada por el empresario, los representantes de los trabajadores en esta materia participarán en el diseño de todos los programas formativos”. (Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas y Exportadores de Pescados Mercamadrid de la Comunidad de Madrid. Año 2011).

“La competencia básica en cuanto al diseño del plan de formación anual corresponde a la Dirección de la empresa, si bien deberá someter a consulta e informe en los términos legales previstos a la representación legal de los trabajadores”. (Convenio Colectivo Estatal del Comercio Minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías. Año 2017).

Sin embargo, es necesario hacer notar, por ser una práctica extendida en algunas grandes empresas de nuestra comunidad, que no siempre la aplicación de este derecho se ejecuta de forma correcta. Pues se cuenta con la participación los delegados/as de prevención únicamente para firmar planes de formación diseñados por la empresa, en los que no han podido colaborar y que nada tienen que ver con las necesidades formativas concretas de sus respectivos centros de trabajo.

“Anualmente la empresa propondrá, comunicará y realizará un Plan de Formación que deberán avalar los Representantes de los Trabajadores siempre que se les requiera para la obtención de ayudas públicas y aquel cumpla con los requisitos”. (Convenio Colectivo de la Empresa BHS Electrodomésticos España, S.A. Año 2016).

En otro orden de materias, es de reseñar, tal como establece el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que en los convenios colectivos podrán abordarse los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgos.

En este sentido, se han encontrado cláusulas referidas a que las evaluaciones de riesgos serán procedimientos consensuados en tan solo 10 convenios, y testimonialmente aparece también alguna referencia en cuanto a su participación en los planes de prevención.

“El empresario deberá consultar con los delegados de prevención, o a los propios trabajadores en ausencia de éstos, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo. La metodología y procedimiento de la evaluación de riesgos a seguir será decisión conjunta de los comités de seguridad y salud, para ello, cada una de las partes podrá contar con el asesoramiento técnico necesario”. (Convenio Colectivo del Sector de Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid. Año 2011).

“(...) para ello se elaborará en cada centro, tal y como obliga la Ley, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene que estar consensuado en el Comité de Seguridad y Salud (CSS) y en su defecto con los delegados de prevención.” (II Convenio Colectivo del Sector de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid. Año 2017).

El derecho de consulta también se pronuncia sobre otros procedimientos a través de los cuales se canalizan las informaciones que tienen derecho a recibir los trabajadores/s y sus representantes, aunque casi no se ha encontrado reflejo de este asunto en la negociación colectiva, apenas alguna reseña en cuanto a la elaboración de procedimientos de investigación y control de los accidentes de trabajo.

“Se acordará entre la representación de los trabajadores y de la empresa un documento sobre el procedimiento de investigación y control de los accidentes de trabajo, debiendo recibir la representación legal de los trabajadores, sobre la base de dicho documento, información mensual sobre los accidentes de trabajo que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos”. (II Convenio Colectivo para el Sector del Transporte y Trabajos Aéreos con Helicópteros y su Mantenimiento y Reparación. Año 2012).

De la misma manera ocurre en cuanto a la participación y consulta en lo referente a concretar en la negociación aspectos de la planificación preventiva, tales como acordar con la representación de los trabajadores/as las fases de ejecución y/o las fechas máximas de aplicación de las medidas preventivas propuestas. Es un contenido apenas reflejado en los convenios analizados.

Igual sucede respecto a la participación de los trabajadores/as sobre el modelo organizativo de la prevención a elegir en la empresa, bien por designación de trabajadores/as encargados de las actividades de la salud y prevención de los riesgos o mediante la opción del recurso a un servicio de prevención ajeno.

Los canales de comunicación para que los trabajadores/as trasladen sus propuestas de participación son prácticamente inexistentes en la negociación colectiva.

14. Los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

14.1. El delegado/a de prevención

La organización de la participación de los trabajadores y trabajadoras en salud laboral en el marco de las empresas pivota sobre el sistema de representación regulado en el artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores (ET), del que surgen los órganos de representación especializados en este ámbito, los delegados/as de prevención, que se definen legalmente como los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Así, los derechos de participación y consulta que la Ley reconoce a los trabajadores/as se ejercen, en general, a través de estos delegados/as a los que se atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención (art. 36.1 LPRL).

Los delegados/as de prevención constituyen una representación autónoma en materia de salud laboral en todas las empresas con más de 5 trabajadores/as. Es autónoma en cuanto que la Ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial. Es decir, pueden ejercer sus funciones por sí mismos. Es una forma óptima de representación sindical de los trabajadores/as (arts. 33 y 34 LPRL).

Todos estos aspectos en torno a la figura del delegado/a de prevención se reproducen con mucha frecuencia en los convenios colectivos, si bien es cierto que en la mayoría de los casos se limitan a referencias generales, no recibiendo un tratamiento específico dentro del convenio.

La designación de los delegados y delegadas de prevención

La designación de los delegados/as de prevención ha de hacerse por y entre los representantes de los trabajadores en el ámbito de los órganos de representación del personal (art. 35.2 LPRL), es decir, son designados/as por y entre los representantes del personal: los delegados/as de personal y los miembros del comité de empresa son los encargados de elegir a los delegados/as de prevención

entre ellos. Su número puede variar de 1 a 8, según el tamaño de la empresa. Sin embargo, por convenio puede establecerse otros sistemas de designación de los delegados/as de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores/as.

En la gran mayoría de convenios analizados se establece de forma genérica que los delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores/as en cada centro de trabajo; tan solo en 20 de los 383 convenios estudiados, se establecen otros sistemas de designación. En algunos casos se recoge la posibilidad de elección entre los miembros de la representación unitaria o sindical de los trabajadores/as.

Por otro lado, existen convenios en los que se incluye la posibilidad de designar como delegado/a de prevención a cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro estime; no obstante, si en uso de esa facultad se elige o designa un delegado/a de prevención que no es delegado/a de personal ni pertenece al comité de empresa, surge la duda de si esa persona tendrá las mismas garantías que otra que ostentaba previamente y por otro motivo (elecciones en la empresa o en la sección sindical) la condición de representante de los trabajadores/as.

A este respecto, sólo se han encontrado cláusulas relacionadas con la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores/as puedan desarrollar su función o la formación específica.

“(...) Cuando los delegados de personal o el comité de empresa designen como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función” (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015).

“Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer

en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención". (VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Año 2012).

Por otro lado, se han encontrado convenios en los que la negociación colectiva prevé la designación por los propios trabajadores y trabajadoras y no por sus representantes; en estos casos, la opción suele ser resultado de la inexistencia de órgano representativo, como demuestran aquellos convenios que subrayan que donde exista representación legal de los trabajadores/as, se elegirá al delegado/a de prevención entre ellos, siendo, en cambio elegido por y de entre los trabajadores/as de cada centro cuando no exista dicha representación legal:

"De conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuando no existan representantes legales del personal, los trabajadores podrán elegir directamente, por mayoría simple, quien o quienes habrán de desempeñar el cometido de delegado de prevención, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia, y hasta tanto exista representación legal de los trabajadores". (XVII Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos. Año 2016).

Quedando claro que electores y elegibles, salvo que otra regulación se fije en convenio colectivo, son los correspondientes miembros de la representación unitaria, la cuestión ahora es determinar cómo han de designarse, existiendo al respecto dos planteamientos distintos:

- a) la opción por el criterio de la proporcionalidad, que llevaría a designar delegados/as de prevención en la misma proporción de las candidaturas electorales presentes en el comité de empresa;
- b) la opción por el criterio mayoritario, de acuerdo con el cual serían elegidos delegados de prevención quienes tuvieran la mayoría en el comité, posibilitando de este modo la exclusión de grupos minoritarios.

Sobre cada una de estos dos criterios se plantean dos grandes opciones a valorar:

- a) la aplicación del criterio de proporcionalidad va unida a la exigencia de no vulnerar la libertad sindical de aquellas organizaciones que, con representación en el comité de empresa, se ven excluidas de los delegados/as de prevención;
- b) la aplicación del criterio mayoritario presupone la normal actuación del comité de empresa como órgano colegiado que adopta sus decisiones por mayoría.

La proporcionalidad de los delegados y delegadas de prevención, cuando existen diferentes sindicatos, queda reflejada en tan solo 7 de los convenios revisados.

De la misma manera que la negociación colectiva puede alterar las reglas sobre quienes y entre quienes se designan los delegados/as de prevención, puede también proceder a la modificación de la escala en la que se regula su número dependiendo del número de trabajadores/as. Así, se ha encontrado alguna referencia donde esta escala ha sido objeto de mejora en algunas de sus franjas, siendo lo más común mejorar el tramo de 50 a 100 trabajadores/as, aumentando de dos a tres el número de delegados de prevención:

“Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores en el que el número de delegados de prevención será de tres”. (XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química. Año 2015).

Competencias y facultades de los delegados/as de prevención¹

Para que el delegado/a de prevención ejerza su representación adecuadamente, la Ley le otorga una serie de facultades y competencias: colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los tra-

¹ Se entiende por competencia, la legitimidad que tienen los trabajadores/as para participar por sí mismos, o por medio de sus representantes, en la actividad preventiva que se desarrolla en los centros de trabajo, en las empresas y a nivel institucional en las políticas de los gobiernos en materia de seguridad y salud. Facultades son los derechos que respaldan a las personas para ejercer esa actividad legítima en defensa de su salud.

bajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL; o ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de estas competencias atribuidas (art. 36, LPRL), los delegados/as estarán facultados para: acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo; tener acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones; ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores; 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; realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo; 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; 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, LPRL.

Por la vía de la negociación colectiva es posible mejorar las competencias, facultades y garantías establecidas legalmente para los delegados y delegadas de prevención. Sin embargo, la gran mayoría de convenios analizados se centran sobre todo en detallar las competencias conforme al artículo 36 de la LPRL; echando de menos referencias relativas a posibilitar la iniciativa en el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación, esto es, incentivar una actitud activa de los representantes en línea con la filosofía preventiva del actual marco jurídico.

No obstante, en 12 de los convenios revisados, se establece alguna mejora en cuanto a las facultades de los delegados/as de prevención, referidas, casi siempre, a todas aquellas funciones, aparte de las recogidas en la Ley, que a éstos, les puede otorgar la comisión paritaria del convenio colectivo.

El tiempo utilizado por los delegados/as de prevención para el desarrollo de las funciones previstas en la Ley (art.37, LPRL) será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas (art. 62, del ET). No obstante, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el dedicado a las funciones siguientes:

- Reuniones del comité de seguridad y salud o cualquier otra a que le convoque el empresario.
- Tiempo ocupado en acompañar a técnicos para la evaluación o controles ambientales de los riesgos.
- Tiempo utilizado para acompañar a los inspectores de trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
- Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores.
- Tiempo para la formación en materias preventivas del propio delegado de prevención.

En lo que a este aspecto se refiere, son mayoritarios los convenios que se limitan a lo referido en la norma, y en tan solo 2 cláusulas se han encontrado referencias a la cuestión, estableciendo un aumento de dicho crédito horario en beneficio de las actividades de prevención (y fuera de los supuestos descritos), sobre todo, y como ya se ha mencionado, si el delegado/a de prevención no es un representante legal de los trabajadores/as con derecho al mismo.

“(...) En el caso de ‘hasta 100 trabajadores’ se podrá elevar el número de horas de 15 a 20 y en caso ‘de 101 a 250 trabajadores’ se podrá elevar el número de horas de 20 a 25, si así se decide por la Comisión Paritaria.

Estas horas no se computarán cuando se trate de actuaciones o reuniones con la Corporación u Organismos Autónomos de esta o con Tribunales Calificadores.(...)”. (Convenio Colectivo de la Empresa Ayuntamiento de Arroyomolinos. Personal Laboral. Año 2016).

“Como mejora de lo establecido en el artículo 37.1 de (...), los delegados de prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal tendrán un crédito horario de

quince horas mensuales para la realización de las actividades que les son propias". (Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica. Año 2017).

Delegados/as de prevención sectoriales y/o territoriales

Hacer efectivas las funciones del delegado/a de prevención no siempre es fácil de llevar a la práctica. Esto sucede especialmente en aquellos sectores de actividad dominados por la precariedad, en los que existe una mayor desregulación de las relaciones laborales, o bien en empresas que tienen menos de 6 trabajadores/as.

Por ello, y aunque la Ley no lo contemple como tal, se trata de conseguir por medio de la negociación colectiva un mayor grado de tutela de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la intervención sindical externa en las empresas que carezcan de representación sindical.

Una de las formas logradas por los sindicatos es la creación de la figura del delegado/a de prevención sectorial y/o territorial que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contempla. Esta figura, que se ve referenciada sobre todo en convenios sectoriales o acuerdos de ámbito geográfico limitado, extiende su actuación a todo el sector de actividad o al territorio que abarca el acuerdo. Esto es posible porque la LPRL permite que mediante la negociación colectiva se creen sistemas de representación distintos a la representación por centro de trabajo y/o empresa, que exige la existencia previa de representantes unitarios de los trabajadores/as.

El objetivo de esta participación es que los trabajadores/as de las empresas en las que no se han podido realizar elecciones sindicales, por razones legales o de oportunidad, tengan también representación en salud laboral. Su efectividad real dependerá de que gocen de autoridad suficiente para poder entrar en cualquier empresa, obtener de éstas la información necesaria y establecer una interlocución con la empresa. En todo caso, los delegados/as territoriales deben conservar el carácter sindical de su función, lo que significa que puedan actuar con autonomía de criterio suficiente y así ejercer las funciones de los delegados/as de prevención.

Sin embargo, y pese a la importancia de esta figura en la mejora de las condiciones de trabajo, tan sólo existen referencias en 9 de los 383 convenios analizados.

“Se nombrarán por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, hasta 4 delegados o delegadas sectoriales de prevención, en proporción a su representación en la comisión paritaria del convenio colectivo. 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. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo. En ningún caso, sus actuaciones 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 sectoriales colaborarán con ellos y ellas. (Convenio Colectivo Estatal de Naturopatía y Profesionales Naturópatas. Año 2017).

14.2. Comités de Seguridad y Salud

Tal y como recoge el artículo 38 de la LPRL, el comité de seguridad y salud (CSS) es el órgano de participación colegiado y paritario, formado por una parte por los delegados/as de prevención y por otra por el empresario y/o sus representantes. Así, de composición mixta y competencia especializada, tiene por finalidad la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia preventiva y pretende ser un órgano de cogestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Dicho comité se configura como la segunda instancia a través de la que se canaliza el derecho de los trabajadores/as a participar en materia preventiva².

La constitución del comité de seguridad y salud es obligatoria en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as conforme a lo que prevé la LPRL y reiteran numerosos convenios, aunque, si bien son muy poco frecuentes (2), existen otro tipo de referencias relativas a rebajar este requisito.

² “La Seguridad y la Salud Laboral en la Negociación Colectiva”. Tudela Cambro-nero, Gregorio y Valdeolivas García, Yolanda. *Informes y Estudios de Relaciones Laborales*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

“En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante”. (Convenio colectivo del Sector de Derivados del Cemento. Año 2017).

Existen otras cláusulas (3) en las que, si bien no se hace alusión a la constitución del CSS como órgano paritario y colegiado, sí se prevé la posibilidad de establecer reuniones periódicas con los delegados y delegadas de prevención para tratar todo lo relativo a la salud en el trabajo en aquellas empresas en donde no se alcanzan los 50 trabajadores/as, aumentando, incluso, su periodicidad.

“(…) 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”. (V Convenio Colectivo General de Ferralla. Año 2015).

Para que el comité de seguridad y salud funcione, existe una serie de cuestiones objetivables que se analizan a continuación:

Por un lado, no es aconsejable que los miembros del servicio de prevención pasen a formar parte del comité como representación de la parte empresarial. Si bien en sentido estricto la Ley no dice nada al respecto, los hechos vaciarían de contenido la razón de ser del comité, ya que el servicio de prevención (o los miembros que formaran parte de este órgano) estarían inhabilitados para ejercer la función de asesoramiento a las partes –empresa y trabajadores/as– tal y como la Ley contempla.

A este respecto, son 4 las referencias encontradas en el total de convenios estudiados en las que se impide el nombramiento como representantes de algunas de las partes a los técnicos del servicio de prevención, tal y como se muestra en las siguientes cláusulas:

“(…) Los técnicos del servicio de prevención, participarán en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud como asesores de la empresa y de los trabajadores, con voz pero sin voto, no pudiendo por tanto, asistir como representantes de una de las partes”. (I Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid. Año 2017).

“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”. (Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento. Año 2017).

Por otro lado, sería conveniente que la representación empresarial tuviera en su seno a miembros que pudieran asumir la toma de decisiones por la parte empresarial ya que, en caso contrario, se dilatarían demasiado y las cuestiones importantes se demorarían al no poder alcanzar compromisos efectivos con la rapidez que algunos casos requieren, con lo que veríamos retardada la actividad preventiva, lo que no facilita la integración de la prevención en la gestión de la empresa, materia referenciada en ocho ocasiones.

Para que el comité sea eficaz en su funcionamiento y vinculante en sus resultados tiene que actuar como un instrumento de los trabajadores donde éstos vean reflejadas sus propuestas, dando una respuesta a las mismas.

En este aspecto, la LPRL se muestra razonablemente parca, limitándose a establecer que sus reuniones sean, con carácter general, trimestrales, salvo que se solicite su celebración antes de ese plazo por algunas de las partes. La práctica negociada se muestra pobre en este sentido, ya que en tan sólo 6 de los textos analizados se fija un número mayor de reuniones anuales y en 4 se establece un régimen de convocatorias diferente al establecido en la Ley.

Respecto a las reuniones de carácter extraordinario, es frecuente que los convenios exijan convocatoria con una determinada antelación.

“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” (Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento. Año 2017).

Resulta poco habitual encontrar en la negociación colectiva reglas de funcionamiento más concretas, quedando relegado a lo establecido en el reglamento aprobado en el seno del comité

para, entre otras, establecer el régimen de las convocatorias y orden del día de las reuniones, la ordenación de los debates o la adopción de acuerdos.

El comité de seguridad y salud ha de contar con un presidente y un secretario designados por y entre los miembros del comité, aunque es usual que los convenios hagan recaer la figura del presidente directamente en un representante de la empresa y la del secretario, en un representante de la parte social, siendo excepcional la cobertura de ambos puestos por periodos alternativos de un representante de la empresa y de los trabajadores. Así, del total de convenios estudiados, tan sólo en 5 de ellos se encuentran referencias en las que se prevén fórmulas de designación de los miembros diferentes a la establecida en la norma.

El artículo 38.3.2º de la LPRL permite que aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo en los que ya estén constituidos los oportunos comités de seguridad y salud acuerden la creación de un comité intercentros especializado en este ámbito y cuyas funciones serán las que el propio acuerdo le atribuya, aspecto recogido en 28 de los convenios revisados.

“El comité intercentros será el representante en todos aquellos asuntos que sobrepasen a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de lo acordado por los representantes de cada centro. (...)”. (Convenio colectivo de Transportes Ferroviarios Especiales, SA. Año 2017).

Al abordar con más detenimiento el contenido que los convenios dedican a este órgano de participación, se observa que existen diferentes formas de denominarlo, siendo su denominación legal, la de comité intercentros, la más generalizada. Así, encontramos cláusulas que hacen referencia al comité general de seguridad y salud, o comité central o estatal, o comisión estatal de seguridad y salud, hecho que nos puede llevar a confusión, ya que pese al calificativo de estatal, no excede el ámbito empresarial, haciendo alusión, únicamente, a la amplia implantación geográfica de la empresa.

Todas las referencias encontradas inciden en el carácter mixto y paritario del comité intercentros, aunque a partir de tal cualidad, se encuentran variaciones en cuanto a su composición como designación, en concreto en cinco de los convenios estudiados.

La posibilidad que el artículo 35.4 de la LPRL ofrece a los agentes sociales de que a través de la negociación colectiva o mediante acuerdos del artículo 83.3 del ET se pacte que las competencias reconocidas legalmente a los delegados/as de prevención sean ejercidas por órganos de participación y representación de carácter especializado en el ámbito de la seguridad y salud es un aspecto ampliamente referenciado en la práctica convencional, en especial por los convenios colectivos sectoriales; así como también se encuentran alusiones a otra tipología de órganos, con la cualidad de colegiados y paritarios, tales como las comisiones paritarias o sectoriales en seguridad y salud. En concreto, en 52 de los convenios (13,6 por ciento del total) se han encontrado cláusulas en las que se alude a la creación de estas comisiones especializadas en prevención de riesgos laborales.

“(...) se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, que regirá su actuación a través de las siguientes normas: su composición será paritaria. Cuatro miembros designados por los Sindicatos y cuatro miembros designados por las Organizaciones Empresariales y podrán estar asistidos por asesores designados por cada una de las partes (...)” (Convenio Colectivo del Sector Industrias de Alimentos Compuestos para Animales. Año 2016).

Por último, otras cláusulas relativas a los órganos de representación y participación en prevención de riesgos laborales tienen que ver con dotar de recursos económicos al CSS en aras a facilitar la aplicación de decisiones y medidas concretas (4); posibilidad de elegir a un segundo presidente del CSS entre la representación de los trabajadores/as, asegurando así una mayor paridad (1).

15. Tratamiento de toxicomanías y drogodependencias en el trabajo

La drogodependencia no es un suceso repentino, es un proceso que atraviesa el uso y el abuso; en este proceso existe una interrelación entre la persona, la sustancia y su entorno personal y sociolaboral. No puede entenderse, pues, la drogodependencia como un problema personal, repentino y sin relación con la vida laboral, sino que es un problema social, con componentes laborales; un problema de salud, donde las condiciones de trabajo pueden ser una de las causas que provoquen o incentiven su uso, primero, y su abuso, después. Y ello porque condiciones como el trabajo a turnos, el desarraigo, ritmos y

horarios intensos, polivalencia de funciones, así como sensaciones que se derivan de esas condiciones como el estrés, la fatiga, la alienación, promocionan el consumo funcional y adaptativo del alcohol y otras drogas. Este uso puede producir pautas de consumo inadecuadas que, si persisten en el tiempo, pueden construir una conducta dependiente conocida con el nombre de “drogodependencia”.

No obstante, cabe recordar que, jurídicamente, sólo se contempla este problema como una conducta individual sancionable. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 54. 1, apartado f), establece como causa de despido disciplinario “la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo”.

Ahora bien, considerando éste como un problema de salud pública relacionado con la vida, no sólo personal sino también laboral, se hace necesario que a través de la negociación colectiva se negocien protocolos que incorporen los aspectos preventivos y asistenciales de este problema y que impidan el uso de medidas disciplinarias como única solución. Si bien es cierto que en la revisión de los convenios realizada en este estudio sólo se ha encontrado una remisión a la elaboración de protocolos para la prevención y el tratamiento de la drogodependencia.

Y, por otro lado, la realidad es que con frecuencia en los convenios colectivos se hace un tratamiento de la drogodependencia desde un punto de vista meramente sancionador y/o con el objetivo de detectar casos de consumo durante el trabajo y/o que puedan afectar a la realización del mismo, incluyéndose en el capítulo de faltas y sanciones.

“La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa de someterse

a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal -Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, una representación sindical -Delegado Sindical-.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave“. (Convenio Colectivo Estatal del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado. Año 2013).

Otros convenios incluyen un tratamiento protector-rehabilitador del trabajador/a afectado que, sin conectar tampoco con el plano preventivo propiamente dicho, sí tienen un fin más tuitivo y protector del trabajador/a y contemplan la posibilidad de que la persona que padece un problema de toxicomanía o alcoholismo se acoja a determinadas situaciones especiales dirigidas a la recuperación de su dependencia. En esta línea, se encuentran cinco referencias en los convenios colectivos estudiados. En ellos se establecen diferentes medidas de carácter asistencial y de reinserción, como el disfrute de excedencias especiales.

“Para el tratamiento personal de toxicomanía y alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo máximo de excedencia en este supuesto es de un año, debiendo transcurrir un período mínimo de tres años para generar el derecho a una nueva excedencia“. (Convenio Colectivo Autonómico del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar. Año 2016).

También existen otros convenios donde se incluyen cláusulas que intentan dar respuesta a la necesaria protección y rehabilitación del trabajador/a que tiene un problema de esta índole, dando participación a los representantes de los trabajadores/as bajo una perspectiva para el afectado absolutamente tuitiva y no sancionadora, voluntaria y no coercitiva. En concreto, se encuentran cinco referencias donde se recogen cláusulas de esta índole. Tal es el caso de dos convenios diferentes de ámbito estatal que incluyen en su texto cláusulas idénticas, como es el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (año 2012) y el Convenio Colectivo

Estatal de Acción e Intervención Social (año 2015). Ambos establecen lo siguiente:

“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.

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”.

No obstante, cabe señalar que en ambos se deja abierta a la negociación en otras plataformas de las medidas concretas que deberán dar forma a los principios generales que se establecen para el tratamiento de la drogodependencia.

En concreto, en el primero de los convenios se establece que *“El comité central de seguridad y salud laboral concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación”* y en el segundo se

especifica que dichos principios “*serán desarrollados en el ámbito de cada entidad junto con la representación legal de los trabajadores si la hubiera*”.

16. Riesgos específicos

Presencia de cláusulas referidas a riesgos emergentes: acoso laboral y comportamientos violentos y acoso sexual

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación del empresario de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, entendiendo el término de salud en su sentido más amplio; no sólo lo que se refiere al estado físico de la persona, sino también a la salud mental. Esto conlleva la necesaria prevención de riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo como si de cualquier riesgo de otra naturaleza se tratara; riesgos que han de ser objeto, por tanto, de intervención preventiva, evitándose en el origen y/o evaluándose si no se pueden evitar, con el objetivo de adoptar medidas que protejan la seguridad y la salud de la persona trabajadora.

Dentro de estos riesgos se encuentran, entre otros, el riesgo de sufrir acoso laboral y los comportamientos violentos en el trabajo.

El acoso laboral, según la definición dada por el INSSBT (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo e Higiene en el Trabajo) en su NTP (Nota Técnica de Prevención) 854 sobre el acoso psicológico en el trabajo³, es la: “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

En cuanto a la violencia en el trabajo, el propio INSSBT aborda la problemática de los comportamientos violentos de los que pueden ser víctimas las personas por razón de su trabajo en la NTP 489⁴. En dicha nota se ofrece una clasificación, concretando que la forma

³ NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. (INSSBT).

⁴ NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. (INSSBT).

de violencia en el entorno laboral más habitual es aquella en la que *“el objetivo de la acción violenta fijado por el agresor sea un compañero de trabajo o un superior suyo. Las acciones de aquel pueden estar motivadas por dificultades percibidas en su relación con la víctima, buscando revancha, ajuste de cuentas o hacer uno mismo justicia”*.

Estos riesgos psicosociales provocan graves daños a la salud y suponen todo un reto preventivo en el ámbito de la empresa, a los que la negociación colectiva viene prestando una creciente atención. Muestra de ello es que se han encontrado en este estudio 41 referencias al acoso laboral y a comportamientos violentos (10,7 por ciento del total).

“Se garantiza el compromiso de un ambiente exento de acoso sexual y moral. Estas situaciones darán preferencia a la continuidad de puesto de trabajo de la víctima y el traslado de la persona acosadora.

En el caso de denuncia de acoso sexual y moral, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y la persona presunta acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufra el acoso; se elaborarán y difundirán códigos de buenas prácticas, prever la realización de campañas informativas y acciones de formación y sensibilización”. (Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Elaboración del Arroz. Año 2017).

“...desde el Comité Central de Seguridad y Salud se fomentará y trabajará para:

- *Elaborar procedimientos de actuación ante agresiones a trabajadores/as de los centros. Ante acoso, acoso sexual, acoso racial, cultural o étnico, amenaza, extorsión, etc.*
- *Planes de actuación en materia de seguridad activa y pasiva en los centros.*
- *Elaboración de mapas de riesgos y planes de prevención en los centros que permitan una actuación sistemática y organizada en los distintos niveles de intervención (sanitaria, preventiva, social, judicial, etc.).*

Así como de cuantas medidas adicionales permitan a este conjunto de actuaciones e instrumentos preventivos, participados e integrados, implantar e implementar actuaciones, protección, control y vigilancia ante agresiones a los trabajadores de los centros”. (Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de Madrid. Año 2012).

Por otra parte, se han encontrado 60 referencias al acoso sexual en los convenios analizados (15,7 por ciento del total). El acoso sexual es una forma más de violencia que constituye un comportamiento intolerable que atenta contra el derecho fundamental de la persona a no ser discriminada por razón de sexo, contenido en la Constitución Española en su artículo 14, y contra el principio de igualdad establecido en el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Considerándose, además, motivo de despido disciplinario en el citado artículo 54.1, apartado g) del Estatuto de los Trabajadores.

Pero además, la repercusión social del acoso sexual es enorme si se atiende al hecho de que las víctimas, aunque se dan casos en ambos sexos, en la inmensa mayoría son mujeres. Y podría venir potenciado por el hecho de que las mujeres trabajadoras soportan una situación laboral más precaria, y las relaciones de poder son ostentadas, en su mayoría, por hombres y con la división sexual del trabajo.

Resulta de vital importancia evitar estos comportamientos en el ámbito del trabajo, pues el acoso sexual discrimina a la mujer y contraviene el derecho.

El propósito convencional, en este sentido, debe ser el de establecer medidas que eviten estos comportamientos, garantizando un entorno laboral saludable e igualitario, que respete la dignidad y la libertad sexual de las personas. En los convenios analizados se han hallado un total de 60 alusiones al acoso sexual. Algunas cláusulas en este sentido que pueden considerarse interesantes; a destacar son aquellas que concretan el necesario compromiso de evitar el acoso sexual en el trabajo y su tratamiento en el caso de que se produzca.

“Las partes afectadas por el presente Convenio asumen el compromiso de velar porque exista en las empresas un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo en el seno de la Comisión paritaria, si

así lo solicitara cualquiera de las partes, los procedimientos necesarios para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo”. (Convenio Colectivo Autonómico del Sector de Doblaje y Sonorización. Año 2015).

Destacan, también, otras cláusulas convencionales donde se alude a la formación como medida de prevención y tratamiento del acoso sexual en el trabajo:

“Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo”. (III Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios. Año 2014).

Asimismo, se han visto convenios donde se penalizan estos comportamientos tipificándose su comisión como falta muy grave. El Convenio de Entidades de Seguros considera como tal a los “actos de acoso sexual, o por razón de sexo, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada”.

No obstante, también se ha encontrado con bastante frecuencia que la alusión a la prevención del acoso moral, comportamientos violentos y el acoso sexual es más una declaración de intenciones que el desarrollo de medidas concretas para su prevención y control.

“Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a

investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral". (Convenio Colectivo Estatal del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado. Año 1995).

Otros riesgos específicos

Por otra parte, se hacen alusiones a condiciones especiales de trabajo que, considerándose penosas en términos de salud, tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo de las personas. Así, se negocian cláusulas convencionales que concretan jornadas especiales.

“En la realización de trabajos subterráneos en que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas". (Convenio Autonómico de Sector Construcción y Obras públicas. Año 2015).

Y otras cláusulas en las que, con el mismo objetivo, se regulan descansos:

“En los trabajos realizados de limpieza de secadores mecánicos, silos de recepción de arroz cáscara, fosos de elevadores, payuseras y tratamiento de ceniza, tendrán derecho los que realicen dicho trabajo a disfrutar de doce minutos de descanso por cada hora de trabajo, en un lugar aislado del polvo y del ruido". (Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Elaboración del Arroz. Año 2017).

Cláusulas de esta índole resultan importantes si se atiende a los datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo de 2014 (6ª EWCS), en la que se verifica que el riesgo de trabajar en condiciones de temperaturas inadecuadas, el esfuerzo físico y las posturas forzadas son de los que más preocupan a los trabajadores y trabajadoras. En concreto, dicha encuesta recoge que los riesgos más señalados por los trabajadores/as, a los que están expuestos como mínimo una cuarta parte de su tiempo de trabajo, son las altas y bajas temperaturas (36% y 25% de los trabajadores/as en 2015) y especifica que los

riesgos ergonómicos más señalados son los movimientos repetitivos de manos o brazos y las posiciones dolorosas o fatigantes.

Se encuentran, también, otras cláusulas donde se contemplan los descansos para puestos de trabajo con uso de PVD's (Pantallas de Visualización de Datos) y de sistemas automatizados de llamadas.

“Además de los descansos señalados en el artículo 23 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, el personal que desarrolle su actividad de forma continuada ante pantallas de visualización de datos, tendrán las pausas necesarias para reducir sus riesgos según el Real Decreto 488/1997.

Asimismo a aquellos/as trabajadores/as cuyos puestos de trabajo estén sometidos a un sistema automatizado de llamadas y sin autonomía para la realización de las citadas pausas, se aplicarán las pausas a razón de 5 minutos por cada hora trabajada. La duración y periodicidad de estas pausas serán negociadas en el seno de la negociación colectiva de cada centro de trabajo por acuerdo entre el empresario y la RLT o los/as trabajadores/as en el caso de que esta no existiese. Estas pausas tienen la condición de tiempo efectivo de trabajo y no serán acumulables entre sí.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas para el/la trabajador/a que existan en las empresas, que mejoren el presente artículo de este Convenio colectivo”. (Convenio Colectivo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Agencias de Viajes. Año 2016).

17. Prestación de incapacidad temporal (IT) común o profesional

La prestación económica por incapacidad temporal es una prestación que cubre la falta de ingresos que se produce cuando a causa de una enfermedad o accidente existe una imposibilidad temporal para trabajar y, además, precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Los convenios colectivos muestran un singular interés por la regulación de los complementos de incapacidad temporal, así como ya se describió al inicio de este estudio, la mejora de las prestaciones por incapacidades, tanto las de origen profesional como común; es la materia más tratada en los convenios colectivos analizados, estando presente en un total de 176 textos, lo que supone un 45,9

por ciento sobre el total de los convenios, y apareciendo en un total de 259 cláusulas.

Si distinguimos por ámbitos funcionales, puede apreciarse que el mayor porcentaje de cláusulas que establecen mejoras voluntarias pertenece a los convenios de sector, frente a los de empresa.

La negociación de cláusulas que mejoran el cobro de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia común es la más mayoritaria, encontrando 156 referencias. Habitualmente las mejoras suponen un incremento de la acción protectora mínima y obligatoria de la Seguridad Social en el caso de incapacidad temporal por contingencia común, mejorando el cálculo de las prestaciones, utilizando bases reguladoras más favorables y porcentajes más elevados.

En este punto cabe recordar que, según el RDL 53/1980 art. Único y Decreto 3158/1996, art. 2, en el caso de enfermedad común y accidente no laboral, se cobra el 60% de la base reguladora desde el día 4 hasta el 20 inclusive y el 75% de la base reguladora desde el 21 en adelante. Por el contrario, en el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional se cobra el 75% desde el día siguiente de la baja médica, correspondiéndole el pago a la mutua, al INSS o empresa colaboradora. El mismo día del accidente lo abonará íntegro la empresa. Por tanto, cualquier complemento que supere esta prestación supone una mejora económica para el trabajador y trabajadora.

“...los procesos derivados de contingencia común, tanto enfermedad común como accidente no laboral, se complementarán, siempre que el/la empleado/a municipal no rehúse la atención médica que la MATEPSS le pudiera ofrecer desde el primer al decimoquinto día de incapacidad temporal, como sigue: -Del primer al tercer día, hasta el 50 por 100 de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad. -Del cuarto al vigésimo día, hasta el 75 por 100 de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad. -Del vigésimo primero en adelante, hasta el 100 por 100 de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad. En los supuestos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales, tanto accidente de trabajo como enfermedad profesional, siempre que el/la empleado/a municipal no rehúse la atención médica que la MATEPSS le pudiera

ofrecer desde el primer al decimoquinto día de la misma, la prestación pública se complementará, desde el primer día de la misma, hasta el 100 por 100 de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad”. (Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Empresa del Ayuntamiento de Majadahonda de Madrid. Año 2005).

Resulta reseñable, también, que el cobro de la mejora en esta prestación suele estar limitado a un tiempo determinado y ligado al cumplimiento de determinados requisitos:

“En los casos de baja por incapacidad temporal, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador/a del seguro de enfermedad o accidentes, hasta el total del salario real en los siguientes casos: 1. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros 30 días, en caso de intervención quirúrgica u hospitalización. 2. En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales durante todo el tiempo que dure la misma”. (Convenio Colectivo Autonómico Establecimientos Sanitarios, de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos -clínicas privadas-. Año 2005).

Y, en otros supuestos, la percepción de la mejora económica durante la incapacidad temporal por contingencia común está vinculada a la reducción del absentismo. Lo que resulta del todo cuestionable, pues con estas cláusulas pareciera, por un lado, que es la persona la que decide voluntariamente encontrarse en un proceso de incapacidad para trabajar por motivos de salud, en lugar de tratarse de una situación donde la persona sufre un daño que le ocasiona una incapacidad que certifica un facultativo médico, el cual le prescribe baja para su recuperación. Y, por otro lado, se está promoviendo que los trabajadores y las trabajadoras acudan a su puesto de trabajo no siempre en un estado de salud adecuado, para no superar el “absentismo” que marcan como límite para el cobro de la mejora en caso de incapacidad temporal por contingencia común.

“Las empresas habrán de proceder al pago de la Incapacidad Temporal desde el primer día, condicionado a que el absentismo no supere el 3% por unidad (torre), quedando excluido al obje-

to del cómputo del absentismo la maternidad”. (II Convenio Colectivo Estatal que Regula las Relaciones Laborales de las Empresas Proveedoras Civiles de Tránsito Aéreo de Mercado Liberalizado y Sujetos a Régimen Concesional. Año 2016).

En otras ocasiones, las mejoras económicas van referidas al cobro de seguros por accidente en caso de muerte o incapacidad. Condicionando su percepción a condiciones como la forma del fallecimiento, su situación familiar, el grado de invalidez del afectado y el motivo que lo provocó.

“Si el/la trabajador/a fallecido/a dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento”. (Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías. Año 2016).

“Las empresas concertarán un Seguro Colectivo de Accidentes a favor de sus trabajadores por 23.100 euros de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 33.000 euros para invalidez absoluta.

Lo establecido en el párrafo anterior debe interpretarse con carácter restrictivo y limitado a los accidentes, con exclusión de cualquier otra contingencia, como la enfermedad profesional”. (Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas. Año 2007).

18. Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad

Aún sigue siendo una práctica habitual la monetarización de los riesgos para la salud a través de la concesión de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad. La existencia de estos pluses salariales es absolutamente contraproducente desde el punto de vista preventivo, pero, además, son contrarios tanto a lo dispuesto en la LPRL como en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, en que se establece la reducción o limitación de los ratos de exposición en caso de que los riesgos no hayan sido eliminados completamente. Además, la compensación económica del riesgo,

frente al principio preventivo del riesgo, constituye una expresión clara de las políticas de negociación a las personas de participación en el control de sus condiciones de trabajo.

Sigue estando vigente la tendencia a la negociación de cláusulas de índole “economicistas”, donde se intenta compensar la penosidad del trabajo y/o la pérdida de salud de la persona. Este enfoque favorable a la “monetización” mediante la regulación de pluses y seguros de accidente, son contrarios al espíritu de la prevención de riesgos en el entorno laboral y de la protección de la persona trabajadora. Comentar esta tendencia a la negociación sin levantar susceptibilidades no es fácil. Pues si bien estas fórmulas pueden suponer ventajas económicas para los trabajadores/as y/o sus familiares, caso de fallecimiento de aquéllos, son fórmulas que no favorecen unas condiciones de trabajo seguras y saludables, sino todo lo contrario. Y ello porque con la negociación de pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad se está “pagando” al trabajador/a que sufre un riesgo que debería evitarse y puede parecer que al recibir una compensación por el mayor riesgo que éste asume se reduzca la exigencia de los deberes empresariales de prevención.

“Cuando los trabajadores soporten ruidos superiores a 90 dBA, percibirán el Plus de Penosidad establecido en el anterior apartado 1 (25% sobre el salario del convenio). (Convenio Colectivo Estatal del Sector Industrias de Alimentos Compuestos para Animales. Año 2016).

“En los trabajos tóxicos y penosos irán incrementados, como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base, que será proporcional a la jornada de trabajo”. (Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Elaboración del Arroz. Año 2017).

Algunas de estas cláusulas están sometidas a determinadas condiciones para su percepción: tiempo de exposición a la circunstancia especialmente penosa y/o la consideración de la misma por parte de la Jurisdicción Laboral.

“Plus de trabajo penoso en fábricas de hielo. El personal que como habitual función trabaje más de dos horas diarias en puestos excepcionalmente penosos percibirá un complemento del 10 por ciento del salario base de este Convenio, por día de trabajo en dichas condiciones. La determinación de dichas

circunstancias de penosidad en fábricas de hielo se realizará mediante resolución de la Jurisdicción Laboral.

Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continua o discontinua, trabaje en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18 grados C° o inferiores, percibirá un complemento del 20 por ciento del salario base de este Convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Plus de refrigerado. Los trabajadores que a jornada completa prestan sus servicios en las salas de recepción, elaboración y muelle, cuya banda de temperatura oscila entre los 0° y los 14° percibirán un plus en cuantía anual de 252 euros, prorrateados en doce mensualidades de igual cuantía. Los trabajadores a tiempo parcial, lo percibirán en proporción al tiempo trabajado. Este plus no es compatible con los otros pluses de frío en fábricas de hielo ni en cámaras frigoríficas.

En ningún caso el plus de penosidad en fabricación de hielo será compatible con el plus penoso en cámaras frigoríficas de congelación, ni con el plus de refrigerado aún cuando la empresa tenga doble actividad. En el supuesto de que en un mismo mes el trabajador preste sus servicios en fabricación de hielo y en cámaras frigoríficas de congelación o de refrigerado, en las referidas condiciones de penosidad, el trabajador elegirá el importe de uno de los pluses, el que le resulte más beneficioso“. (Convenio Colectivo Estatal de las Industrias del Frío Industrial. Año 2016).

En este mismo convenio, como en otros, se especifica claramente la percepción del mismo sólo mientras persista el riesgo. Disminuyendo, pues, el salario del trabajador/a cuando se evite el riesgo que originó su cobro y/o se apliquen medidas preventivas para evitar o disminuir el daño a la salud. Lo que incide claramente en la “monetización“ de la prevención de riesgos laborales y la tendencia de primar convencionalmente, en algunos casos, los contenidos económicos en detrimento de los preventivos:

“Por la naturaleza funcional del plus de penosidad, tanto en cámaras como en fabricación de hielo, éste dejará de abonarse en todos los casos, cuando desaparezcan las circunstancias

causantes y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia“. (Convenio Colectivo Estatal de las Industrias del Frío Industrial. Año 2016).

19. Otras cláusulas contrarias a la filosofía preventiva

En el ámbito de negociación colectiva, la LPRL es el punto de partida, constituyendo el “límite inferior” que en ningún caso debe ser traspasado. El objetivo de la negociación colectiva, es por tanto, como se ha ido viendo a lo largo de todo este estudio, ser el soporte básico a partir del cual deben ser desarrolladas, a la vez que se mejoran, las medidas preventivas que puedan ser convenidas colectivamente.

La propia Ley, en su exposición de motivos, deja claro el carácter de la misma. Aparte de constituirse como el marco legal a partir del cual se desarrollarán las normas reglamentarias, es también el punto de partida para desarrollar la negociación colectiva, completando, concretando y mejorando la normativa en el ámbito de la salud laboral.

Pero de los resultados del estudio se desprende que no siempre esto es así. Se han encontrado no pocas cláusulas en los convenios colectivos analizados que, si bien no contravienen abiertamente la normativa, sí se puede afirmar, sin lugar a dudas, que no avanzan en la dirección marcada por la LPRL.

Es habitual encontrar en los convenios colectivos profusos regímenes disciplinarios, donde se gradúan las faltas y las sanciones sin entrar a valorar el origen de las cuestiones objeto de sanción, ni proponer alternativas previas al régimen disciplinario.

“La embriaguez o toxicomanía no habitual que repercuta en el trabajo, salvo que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa. En este caso será falta muy grave“. (IV Convenio Colectivo de Tradia Telecom SAU. Año 2013).

“La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en el texto

refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente Convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave“. (Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado. Año 2013).

También se han encontrado convenios en los que se establece de forma categórica que la organización del trabajo corresponde exclusivamente a la empresa. Este tipo de aclaraciones en el ámbito de la salud laboral tienen un claro carácter restrictivo, ya que indirectamente están limitando si no coartando las facultades de participación, tanto de los propios trabajadores y trabajadoras, como de sus representantes en materia de prevención.

Se pretende en última instancia que los delegados y las delegadas de prevención se ciñan escrupulosamente a lo establecido en la Ley en materia de participación, por lo que este tipo de cláusulas, más que desarrollar la Ley, pueden ser entendidas como una clara advertencia ante cualquier intento de desarrollo de cualquier aspecto relacionado con la participación.

“La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legalidad vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio”. (1 Convenio Colectivo del Sector de Industria de la Madera. Año 2017).

“La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las distintas disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de

la empresa”. (Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida. Año 2016).

También son habituales las cláusulas en materia de absentismo en las que se establecen una serie de incentivos y/o penalizaciones en función del índice de absentismo de la empresa. Se trata de una práctica de dudoso carácter preventivo en tanto en cuanto solo tratan de animar a los trabajadores y trabajadoras a asistir al trabajo pero no intentan buscar el origen de los problemas que dan lugar a ese absentismo para atajarlo.

“Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes), los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación”. (V Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento. Año 2013).

“Si el absentismo por enfermedad supera el 5% bien en el sector; o bien en la empresa, dicho complemento se dejará de abonar automáticamente”. (Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio. Año 2016).

De la misma manera, existen cláusulas donde se da prioridad al carácter obligatorio de la vigilancia de la salud sin especificar si esa obligatoriedad se basa en las excepciones que establece la propia LPRL y sin concretar para qué puestos de trabajo y/o para qué riesgos específicos.

“Los trabajadores deberán ser sometidos, con carácter previo a su admisión, a un reconocimiento médico que determinará su aptitud para el trabajo: en el caso de los trabajadores fijos discontinuos o temporales, el reconocimiento médico se efectuará anualmente, pudiendo realizarse antes del inicio de cada campaña”. (Convenio Colectivo de la Industria Azucarera. Año 2015).

CONCLUSIONES

Tras el análisis de 383 convenios colectivos de aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid, la primera conclusión a destacar es que sería esperable y deseable un mayor interés en la negociación colectiva respecto a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Los datos obtenidos en el estudio nos muestran una doble realidad, la salud de los trabajadores y trabajadoras tiene cada vez más presencia en la negociación colectiva, pero no siempre esta presencia es sinónimo de avances en prevención. En este sentido, el conjunto del estudio pone de manifiesto serias debilidades en materia de negociación colectiva en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo que requieren un esfuerzo colectivo en todos y cada uno de los ámbitos del sindicato que nos permita la adopción de medidas para superar estas debilidades.

En más del 40 por ciento de los convenios analizados, concretamente en el 41,5 por ciento, podemos decir que la salud de los trabajadores y trabajadoras está ausente. Así, de partida existe un 15,1 por ciento de convenios en los que no hay ninguna referencia explícita a la seguridad y la salud en el trabajo, un 22,5 por ciento se remiten de forma genérica a la norma o transcriben de manera literal lo dispuesto en la LPRL, y en un 3,9 por ciento solo incluyen cláusulas que directamente contravienen el espíritu preventivo de la Ley.

Por tanto, podemos afirmar que la negociación colectiva en nuestra Comunidad no está aprovechando la oportunidad de desarrollo que la LPRL le ofrece.

Como dato positivo hay que señalar que el hecho de que en el 81 por ciento de los convenios se haga alguna referencia explícita a la seguridad y salud en el trabajo, bien sea para remitirse a la Ley o para incorporar alguna mejora como ocurre en el 58,5 por ciento de los convenios, es un avance que consideramos importante y denota que, cada vez más, la salud de los trabajadores y trabajadoras está en la agenda de los agentes sociales.

Hay que considerar que las remisiones o la transcripción literal de la Ley, a pesar de carecer de efectos reales que permitan avanzar en la mejora de la protección de la salud de la población trabajadora, pueden resultar útiles a efectos aclaratorios e incluso pedagógicos en el objetivo de ir avanzando en la cultura preventiva,

Además, también es cierto que se perciben avances en la incorporación de algunas cuestiones preventivas como una materia más a negociar entre las condiciones de trabajo, existiendo un gran número de cláusulas y referencias relacionadas con la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Al analizar las cláusulas incluidas en los convenios observamos que en el 36,8 por ciento de los textos (141 convenios) éstas mejoran de forma sustancial la normativa; en el 21,7 por ciento (83 convenios) coexisten puntos que mejoran con otros que contravienen la filosofía preventiva que emana de la legislación, y en un 3,9 por ciento (15 convenios) solamente se incluyen aspectos que contravienen e incluso empeoran el espíritu preventivo, lo que claramente obstaculiza el logro de objetivos en aras de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Consideramos esta última situación especialmente preocupante, puesto que la función que debe cumplir la negociación colectiva siempre debe ser mejorar y adaptar, pero en ningún caso debe ser utilizada para empañar, cuando no obstaculizar, la mejora de las condiciones de trabajo y la integración de la prevención en las empresas.

Según su ámbito de actuación es necesario prestar una especial atención a los convenios de empresa autonómicos que se han mostrado más débiles en términos de prevención de riesgos laborales. Por el contrario, los convenios de empresa estatales son los que

más cumplen con la idea de mejorar lo establecido en la legislación, incluyéndose en el 80 por ciento de los mismos cláusulas que siempre mejoran la Ley.

Hay que señalar que en los convenios referidos a la Administración pública, tanto de ámbito local como autonómico, no se han encontrado cláusulas que contravengan o empeoren lo establecido por la LPRL.

Respecto a los contenidos incorporados a la negociación colectiva es destacable que la mejora de las prestaciones por incapacidades, tanto las de origen profesional como común, es la temática que mayor presencia tiene en los convenios, apareciendo en un total de 176 textos, lo que supone un 45,9 por ciento sobre el total de los convenios. También significativos son los 143 convenios donde se han incluido mejoras referentes a igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (37,3 por ciento del total de convenios).

También son destacables las mejoras en temas relacionados con las facultades y competencias de los comités de seguridad y salud. La mención a riesgos específicos y la preocupación por los nuevos riesgos emergentes, como el acoso laboral y sexual y los comportamiento violentos, también están teniendo reflejo en la negociación colectiva, fruto, sin duda, de la cada vez más importante visibilidad e intransigencia de la sociedad en estos temas. Un tema tan relevante como es la vigilancia de la salud y la forma de mejorar la manera de llevarla a cabo y afrontarla también se procura mejorar, sobre todo en el ámbito de los convenios de la Administración pública.

Llama la atención las pocas mejoras que se han introducido en aspectos tan relevantes como la perspectiva de género, las mutuas de accidentes de trabajo, el tratamiento de las posibles situaciones derivadas de las toxicomanías y drogodependencias dentro del ámbito laboral, o los derechos de información.

Respecto a las conclusiones alcanzadas en relación con cada una de las obligaciones preventivas que contempla la LPRL, pueden concretarse en las siguientes:

Plan de Prevención, Evaluación y Planificación Preventiva

En este ámbito los convenios analizados muestran en general bastante desinterés, bien guardando silencio sobre el tema o bien limitándose en la mayoría de los casos a remitir a la regulación normativa. Cuando lo mencionan explícitamente, lo hacen en relación a los plazos de realización de la Evaluación de Riesgos; a señalar los procedimientos específicos para la realización de la evaluación; la periodicidad para su revisión y actualización más allá de las exigencias legales; a la necesidad de comprobación de la efectividad de las medidas preventivas; y a que tiene que estar consensuado en el CSS o con los delegados de prevención.

Equipos de Trabajo y Medios de Protección (EPI's)

Apenas se encuentran regulaciones de interés relacionadas directamente con los equipos de trabajo y cuando hacen mención a los mismos, es más en relación a la obligación de colaboración por parte de los trabajadores/as que como contenido preventivo, pero también en cuanto a la necesaria cualificación de los trabajadores/as para el manejo de determinados equipos de trabajo.

En lo referido a los EPI's, son escasos los convenios colectivos que contemplan una utilización excepcional y con carácter transitorio, sólo hasta que pueda eliminarse el riesgo o sólo cuando el riesgo sea de imposible eliminación. Aparecen referenciados en cuanto a su uso obligado antes de iniciar la actividad, así como establecimiento de procedimientos para su elección.

Se ha podido constatar en numerosos Convenios la confusión existente entre uniformidad, que tiene un carácter de identidad corporativa y equipos de protección individual, que tienen una función preventiva, de los riesgos que acompañan al ejercicio de la actividad.

Formación

A pesar de que la negociación colectiva podría tener en el ámbito de la formación de los trabajadores y trabajadoras un papel muy relevante, concretando el tipo de formación, el momento de su impartición, su duración y su contenido, la realidad es que son muy pocos los convenios que de alguna manera incorporan mejo-

ras en esta materia (apenas en un 11,2 por ciento del total). Aun así se encuentran referencias a periodicidad, programa formativo.

La formación referida a los delegados y delegadas de prevención tiene menor presencia y se refiere a diversos aspectos: programas de formación específicos, dotación de recursos materiales, ampliación de las horas de formación, e incluso se han encontrado referencias en cuanto a que la formación impartida por las organizaciones sindicales tenga la consideración de formación para la prevención.

En un número escaso de convenios se hace alusión a programas formativos para los mandos y responsables.

Plan de Emergencias y Evacuación

Es muy escaso el número de convenios que regulan la obligación del empresario para garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras en situaciones de riesgo.

Aun así, alguno de ellos hace alusión en esta materia en cuanto a: la realización de simulacros y su periodicidad, el establecimiento de la formación continua de los equipos de intervención, la formación sobre los principios de actuación en caso de emergencia o la consulta a los delegados de prevención en cuanto a los miembros a designar como equipos de intervención.

Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud es uno de los aspectos que mayor presencia tiene en la negociación colectiva, habiéndose encontrado un total de 95 cláusulas en 74 convenios colectivos.

Aunque existe cierta variedad en torno a los aspectos referidos a la vigilancia de la salud incluidos en los convenios colectivos analizados, podemos afirmar que la negociación colectiva se ha centrado, en lo que respecta a la vigilancia de la salud, en la consolidación del derecho a la vigilancia periódica y en términos genéricos, haciendo remisiones casi textuales a la Ley.

En la mayoría de los convenios analizados encontramos remisiones al carácter voluntario de las pruebas médicas de la vigilancia de la salud, encontrando también referencias que marcan la obligatoriedad, habitualmente dentro de los límites establecidos en

la Ley y concretando las condiciones que hacen necesario este carácter obligatorio.

Sin embargo, en otras ocasiones, afortunadamente no muy numerosas, se sigue manteniendo la práctica negociadora absolutamente cuestionable y de dudosa legalidad que plantean la vigilancia de la salud previa a la admisión del trabajador y que consideramos absolutamente fuera de contexto ya que los objetivos de la vigilancia de la salud deben ser siempre de carácter preventivo y no utilizarse como criterio de selección de personal.

Se sigue manteniendo, también, una cierta confusión entre el concepto estricto de reconocimiento médico y el concepto más amplio referido a la vigilancia de la salud.

La práctica tradicional de los reconocimientos médicos anuales y generales continúa teniendo mucho peso en la negociación colectiva, de tal forma que se sigue haciéndose más hincapié en fijar la periodicidad anual de los reconocimientos y en la inclusión de pruebas sin relación con la exposición laboral a los riesgos (como pruebas de screenig en patologías ginecológicas o audiometrías indiscriminadas), que concretando medidas de vigilancia de la salud tendentes a la detección precoz de alteraciones de la salud, la identificación de trabajadores/as especialmente sensibles, la identificación de riesgos mediante la valoración del estado de salud colectivo, la evaluación de las medidas preventivas aplicadas y para aportar datos al sistema sanitario para la valoración global de la salud de la población.

No obstante, se aprecia una notable mejoría en lo que respecta al contenido de la vigilancia de la salud y en las condiciones de su realización. En algunos convenios se especifican las pruebas médicas que se incluirán, según los riesgos a los que está expuesta la persona y la manera de compensar su realización para que no supongan un coste para el trabajador/a y se arbitran medidas tendentes, por ejemplo, a compensar el coste en tiempo de su realización y coste económico del transporte.

Coordinación empresarial

En el terreno de la coordinación empresarial, la negociación colectiva puede tener un amplio recorrido en la concreción de este deber de coordinación que suponga una más efectiva protección de los

trabajadores más vulnerables, como los que trabajan en contratas y subcontratas. Pero la realidad encontrada en los convenios analizados no responde a esta premisa, siendo muy escasa la plasmación en los convenios de este tema.

Concretamente, en 10 convenios colectivos se ha encontrado alguna referencia a la coordinación empresarial, y además no van mucho más allá de lo contemplado en la norma y sin ni siquiera avanzar en la concreción de los medios de coordinación necesarios.

Se da la circunstancia de que la referencia mayoritaria encontrada en los convenios revisados está en relación con el papel de la representación sindical, planteándose que los delegados de prevención de la empresa principal pueden atender y plantear a su empresa demandas de los trabajadores del resto de empresas concurrentes, si estas carecen de representación, o la realización conjunta de reuniones de Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, del delegado de prevención con el resto de empresas, situación que desde el punto de vista sindical es muy recomendable y rentable en términos preventivos.

Respecto a la concreción de la forma en la que se va a realizar la coordinación empresarial, el tratamiento en la negociación colectiva es prácticamente testimonial.

Protección a colectivos específicos (trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, TES, edad, maternidad y ETT's)

En términos generales, puede afirmarse que la negociación colectiva presenta una importante carencia en cuanto a la protección de estos trabajadores y trabajadoras. Del total de convenios analizados, se han encontrado 64 convenios con referencias a la protección de estos colectivos específicos (lo que supone un 16,7 por ciento sobre el total).

La mayoría de las cláusulas encontradas están en relación con la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Mayoritariamente los convenios suelen limitarse a la reproducción del contenido del artículo 26 de la LPRL, aunque en algunos casos se fijan algunos aspectos que delimitan los términos en que esta obligación debe realizarse, apareciendo regulados diferentes aspectos como la garantía de percibir el mismo salario, la prohibición del trabajo nocturno y/o a turnos, establecimiento de protocolos, listado de puestos exentos de riesgo, entre otros.

En el caso de trabajadores/as especialmente sensibles por razones de salud, el establecimiento de un procedimiento o protocolo para la adaptación y/o cambio de puesto de trabajo es un ámbito específico de la negociación colectiva que hasta el momento actual tiene poca presencia, pues solo se han encontrado referencias a dichos procedimientos en 12 convenios, si bien es cierto que este es también uno de los temas que con bastante frecuencia se negocia en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud.

La gestión de la edad en términos preventivos es un tema aún no suficientemente llevado a la negociación colectiva; así, solo se han encontrado referencias a este tema en 12 convenios, en estos casos, además, la mayoría hablan de trabajadores mayores, encontrando la protección de menores solo en el convenio de actores y actrices. Hay que señalar que muchos de ellos corresponden al ámbito de la Administración pública, tanto local como autonómica.

Obligaciones y responsabilidades de los/las trabajadores/as

Las obligaciones que la LPRL asigna a los trabajadores y trabajadoras se trasladan habitualmente a la negociación colectiva en términos sancionadores, tipificando las infracciones en este ámbito y estableciendo las correspondientes sanciones. Así, de 33 convenios que desarrollan las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores/as en prevención de riesgos laborales, 24 hacen referencia al control disciplinario, regulando un régimen sancionador en caso de incumplimiento de las medidas preventivas; a veces suele tratarse de una cláusula genérica de sanción, otras se condiciona a la producción de un daño en la salud, y otras se tipifica algún incumplimiento específico, como la no utilización de los medios de protección establecidos.

Igualdad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

En general, los convenios colectivos estudiados aluden bastante a estos aspectos, aunque cuando aparece alguna cláusula relativa a igualdad o conciliación suele hacerlo con frases generales refiriéndose a la LOIEMH, ET, Ley de Conciliación, que suponen meras declaraciones de principios que no representan ningún avance real. Si bien se puede destacar que en 143 convenios de los 383 analizados (37,3 por ciento) se encuentran referencias que mejoran o hacen

hincapié en las normas, apareciendo un total de 263 referencias, siendo la segunda temática con mayor presencia en los convenios colectivos analizados.

Es necesario que los convenios colectivos incorporen, materialmente y no solo formalmente, estas cuestiones como parte integrante de la política de prevención de riesgos laborales, limitando, de igual manera que lo hacen con aspectos más vinculados a problemas de seguridad en el trabajo que responde muchas veces a un modelo predominantemente masculino de relaciones laborales. A su vez, la negociación colectiva debería de repensar la política preventiva en base a factores objetivos que tengan en cuenta las diferencias biológicas, más allá de la maternidad y de la lactancia natural, así como la situación de discriminación de la mujer en el mercado laboral que se manifiesta en la segregación laboral y que puede tener importantes repercusiones para la salud laboral de las trabajadoras; hoy en día prácticamente siguen pasando desapercibidas en los textos de los convenios colectivos, si bien es cierto que la regulación de los planes de igualdad ha supuesto la obligación de incorporar la perspectiva transversal de género también en cuestiones relacionadas con la salud laboral, lo que, poco a poco y con fallos, empieza a tener reflejo en su contenido, al menos en un plano teórico o formal.

Si valoramos el contenido de los convenios relativo a si contiene alguna referencia a planes de igualdad, se observa que, y matizando el hecho de que en este punto en concreto se buscaba algún tipo de referencia (no una mejora a la norma) a planes de igualdad, observamos que solo en 110 contienen alguna referencia a planes de igualdad, lo que supone un 28.7 por ciento.

En general, los convenios colectivos son mucho más sensibles al tema de la conciliación que al de la igualdad, y en muchas ocasiones suelen ir estrechamente ligadas y entremezcladas en la negociación colectiva.

El derecho a flexibilizar la jornada laboral por motivos de conciliación comienza a incorporarse, aunque suele estar condicionada a la petición del trabajador y la trabajadora y a las necesidades y autorización empresarial.

La realidad de los convenios es que los permisos, licencias, excepciones o reducciones de jornada se reducen a circunstancias extraordinarias de la vida del trabajador o trabajadora, como matri-

monio, o enfermedad o fallecimiento de familiares. Sin embargo, no se ha promovido tanto la transversalidad de la igualdad en la regulación de cuestiones laborales como turnos, vacaciones, absentismo, introduciendo las circunstancias familiares y personales como un criterio informador y aplicativo en estos aspectos.

Perspectiva de género

El género, vinculado a la prevención de riesgos laborales, es considerado en los convenios colectivos casi exclusivamente en relación con el embarazo y la lactancia, centrándose en reproducir aspectos relacionados con el embarazo y, en menor medida, con la situación de lactancia natural, contemplando medidas como la movilidad funcional, la adaptación del puesto de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo, pero no incorporando mejoras sustanciales a las previsiones del art. 26 de la LPRL.

En definitiva, el principio de transversalidad sólo se ha cumplido parcialmente en temas relacionados con el embarazo y la maternidad, que parecen percibirse como únicas realidades fisiológicas específicamente femeninas.

Mutuas

A pesar de la gran incidencia que las actuaciones de las mutuas tienen sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, es el de las mutuas un campo inexistente en la negociación colectiva.

Las mutuas y su cada vez mayor avance en cuanto su carácter asegurador, estrategias de control del absentismo e incluso de prácticas de ocultación de accidentes que a veces rozan lo ilegal, como los reposos preventivos, hace que desde la negociación colectiva haya que prestarle mayor atención para regular muy bien cuáles son sus límites.

Información, consulta y participación

A pesar de que el derecho de información constituye uno de los contenidos principales de la prevención sobre el que se apoyan los restantes derechos de los trabajadores/as, no tiene un reflejo real en la negociación colectiva. Así, las cláusulas que se refieren a este derecho son genéricas o meramente testimoniales. De hecho, de los

383 convenios revisados, solo en 11 aparecen alusiones más allá del precepto legal a este respecto, y se refieren a temas tales como los canales de comunicación o medios que utiliza la empresa para facilitar la información.

Infrecuentes son también las cláusulas que establecen la obligación de la empresa de informar por escrito o que concretan el momento en el que se debe facilitar la información a los trabajadores/as.

Tampoco el alcance y la importancia que la participación y la consulta tienen en la práctica de la prevención de riesgos en la empresa se corresponde con lo negociado en los convenios, de tal modo que solo se han encontrado 22 convenios que traten estos derechos más allá de los preceptos legales. Entre ellas, algo más frecuentes son las que hacen referencia a que los planes de formación sean documentos consensuados en el seno del comité de seguridad y salud o, en su defecto, con los delegados/as de prevención.

Los procedimientos que aseguren la participación y consulta en la realización de planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos, o en la investigación y control de los accidentes de trabajo, son contenidos que aparecen mínimamente reflejados en los acuerdos de negociación revisados.

De igual manera ocurre con materias como la consulta previa a la toma de decisiones en cuanto a la planificación y la organización del trabajo en la empresa, a acordar con la representación de los trabajadores/as las fases de ejecución y/o las fechas máximas de aplicación de las medidas previas propuestas o respecto a la participación sobre el modelo organizativo de la prevención.

Los canales de comunicación para que los trabajadores/as trasladen sus propuestas de participación son prácticamente inexistentes en las cláusulas de negociación colectiva analizadas.

Los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras y CSS

La LPRL atribuye amplias competencias a la negociación colectiva en relación con los órganos de representación específicos en salud laboral y permite que por vía convencional se alteren ciertos aspectos del órgano que lo regula. Así, entre otros, se prevé que el conve-

nio establezca sistemas de elección de los delegados/as de prevención distintos a los previstos en la LPRL mediante la modificación del cuerpo de electores y elegibles; o que se constituyan órganos específicos de representación distintos de los regulados en la norma.

Sin embargo, a pesar de las posibilidades que se abren a la negociación colectiva, lo cierto es que un importante porcentaje de los convenios colectivos no hacen referencia ni al comité de seguridad y salud ni a los delegados de prevención, y en la gran mayoría de aquellos donde si existen cláusulas, se limitan a la mera remisión o reproducción literal de la norma.

De los 383 convenios estudiados, se han encontrado 165 alusiones referidas a los delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud. A continuación se comentan las de mayor relevancia

- De las que hacen referencia los delegados/as de prevención, las más frecuentes son las que establecen otras formas de designación, pero también aquellas que incorporan mejoras en cuanto a sus facultades, que reflejan la proporcionalidad de los delegados y delegadas de prevención cuando existe más de un sindicato, o que amplía el crédito horario para el ejercicio de sus funciones.
- En cuanto a los CSS, las que tienen mayor presencia son aquellas en las que se contempla la creación de comisiones especiales o se acuerda la creación de un comité intercentros; otras también presentes tienen que ver con el nombramiento de delegados/as sectoriales y/o territoriales, con la consideración de este órgano como decisorio y vinculante, y otra serie de mejoras relacionadas con el aumento del número de reuniones anuales, la previsión de fórmulas de designación de los miembros diferentes a las establecidas legalmente, e incluso se contempla que se destinen recursos económicos para la aplicación de medidas preventivas.

Tratamiento de toxicomanías y drogodependencias en el trabajo

El tratamiento de la drogodependencia en el ámbito de la negociación colectiva suele limitarse, en demasiadas ocasiones, a la penalización de este comportamiento, haciendo un tratamiento de la drogodependencia desde un punto de vista meramente sancionador

y con el objetivo de detectar casos de consumo durante el trabajo que puedan afectar a la realización del mismo, incluyéndose en el capítulo de faltas y sanciones. Pocas veces se hace referencia al análisis de sus causas (la posible incidencia de las condiciones de trabajo sobre la adicción) para la previsión, en consecuencia, de medidas tendentes a evitar el uso de las mismas.

En otras ocasiones, las medidas son más reparadoras que preventivas, negociándose medidas que permitan la rehabilitación de la persona que ha desarrollado un problema de drogodependencia en algunos casos, y negociando incluso excedencias durante el proceso de rehabilitación.

Pero son menos las cláusulas que aluden a la prevención de la drogodependencia en el ámbito laboral.

Riesgos específicos

Se ha analizado la existencia de referencias convencionales en relación a riesgos psicosociales; en concreto el acoso laboral, comportamientos violentos y el acoso sexual. En casi todos los casos las cláusulas encontradas hacen referencia, en su mayoría, a penalizar comportamientos de “abuso” y trato vejatorio en todas sus formas, y se hace una declaración de buenas intenciones en el sentido de aclarar la posición del convenio en este sentido, esto es, la postura contraria a estas actitudes.

Son muy pocas las cláusulas convencionales en las que se acuerda de forma expresa medidas para evitar estos comportamientos (como la evaluación de riesgos psicosociales, cauces de comunicación de actitudes de esta índole, formación del personal para evitar comportamientos de acoso y/o violentos) y para proteger a la víctima en el caso de que se produzcan.

Prestación IT común o profesional

Los convenios colectivos muestran un singular interés por la regulación de los complementos de incapacidad temporal. Como ya se describió al inicio del estudio, la mejora de las prestaciones por incapacidades, tanto las de origen profesional como común, es la materia más tratada en los convenios colectivos analizados, apareciendo en un total de 176 textos, lo que supone un 45,9 por ciento sobre el total de los convenios, apareciendo un total de 259 cláusulas.

Si distinguimos por ámbitos funcionales, puede verse que el mayor porcentaje de cláusulas que establecen mejoras voluntarias pertenece a los convenios de sector, frente a los de empresa.

Son mayoritarias las mejoras económicas consistentes en el incremento de la acción protectora mínima y obligatoria de la Seguridad Social en el caso de incapacidad temporal por contingencia común, mejorando el cálculo de las prestaciones. Es frecuente complementar esta cuantía llegando a cobrar el trabajador/a el 100% de la base reguladora. Si bien en algunas cláusulas se limita el cobro de esta mejora a un período máximo de tiempo y en otras se vincula a la reducción del absentismo, lo que supone que se limita el cobro de esa mejora a si la persona no ha tenido un absentismo superior al convencionalmente establecido en cada caso. Cláusulas estas muy cuestionables pues, por una parte, puede parecer que es la persona la que decide iniciar un proceso de incapacidad y, por otro, puede verse obligada a incorporarse al trabajo, no por estar en condiciones de salud aptas para trabajar, sino para no superar el absentismo que le permita disfrutar de la mejora económica de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia común.

Compensaciones económicas (pluses, seguros, etc.)

Se mantiene la tendencia a la negociación de cláusulas de índole “economicista” con las que se intenta compensar la penosidad del trabajo y/o la pérdida de salud de la persona, mediante pluses de peligrosidad y/o similares y de idéntica naturaleza y objetivo, de seguros de accidente para los afectados y/o sus familiares, en caso de fallecimiento de aquél.

Todas estas medidas centran su atención en el plano reparador del daño y nada en el plano preventivo del riesgo, lo cual supone una medida obsoleta y contraria, toda vez que supone cambiar salud por dinero.

PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) deja un amplio espacio para que, a través de la negociación colectiva, los agentes sociales mejoren sus disposiciones, adaptándolas a las necesidades más propias de cada ámbito de negociación, mejorando el nivel de concreción o mejorando el conjunto de derechos que reconocen a los trabajadores/as y a sus representantes, siendo necesario ir eliminando progresivamente las disposiciones que se limitan a recoger declaraciones de principios y medidas generalistas.

Pero los datos obtenidos en el estudio nos muestran que no hemos avanzado tanto como sería deseable, y aunque es cierto que la prevención de riesgos laborales tiene cada vez más presencia en la negociación colectiva, no es menos cierto que no siempre esta presencia es sinónimo de avances en prevención.

Es necesario situar la salud laboral en el centro de la negociación colectiva y tener claro que al hablar de la salud de los trabajadores y de prevención de riesgos laborales no solo hablamos de derechos sociolaborales sino que también hablamos de rentabilidad y futuro de las empresas, y ello exige incrementar la capacidad de intervención del sindicato tanto en los sectores como en las empresas.

Desde CCOO de Madrid queremos abordar la salud laboral en positivo, adoptando una actitud ofensiva, en la que además de hacer frente a cualquier intención empresarial de minusvalorar los temas de salud en la negociación de los convenios colectivos seamos

capaces de trasladar a la negociación colectiva toda la potencialidad de la salud laboral, integrándola en cada materia de negociación.

La presencia de la salud laboral en los convenios colectivos y en el diálogo y negociación que cotidianamente se desarrolla entre empresarios y sindicatos contribuye a mejorar la salud de los trabajadores y trabajadoras. No sólo no hay contradicción entre regulación normativa y acuerdos entre las partes a nivel de empresa o de sector, sino que cuanto mejor funcione una, más se puede desarrollar la otra.

De hecho, en los países con un mejor y mayor desarrollo de la salud laboral existe un fuerte marco normativo y reglamentario producido por la administración, un numeroso y bien preparado cuerpo de inspección pública para vigilar -y sancionar en su caso- su cumplimiento, y también una importante y dinámica tradición de diálogo y pacto en los niveles sectoriales y de empresa entre empresarios y sindicatos.

Es esta cultura la que entre todos debemos contribuir a implantar en nuestro país y en nuestras relaciones laborales. El desarrollo de la salud laboral es un buen indicador del estado de ésta y de nuestras relaciones laborales a todos los niveles.

Favorecer la difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva en salud laboral es una buena manera de promoverla. A continuación y como resultado de la elaboración de este estudio, se muestra un compendio de propuestas, agrupadas por bloques temáticos, con la intención de que sean útiles para negociadores/as.

Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva

El CSS o, en ausencia suya, los delegados/as de prevención, junto con la empresa, deben establecer los objetivos y contenidos mínimos del plan de prevención, atendiendo, en especial, a los siguientes aspectos:

- Estructura organizativa.
- Procedimientos y métodos de trabajo.
- Recursos económicos, técnicos y materiales destinados a la prevención.

- Eliminación de los riesgos identificados y evaluación de los que no se han podido eliminar.
- Las evaluaciones que se van a llevar a cabo y sus prioridades.
- Establecer con la mayor concreción posible los procedimientos para la evaluación de los riesgos.
- Incluir expresamente que se deben evaluar todos los riesgos, especialmente los más olvidados como los ergonómicos y psicosociales.
- Las medidas preventivas que se van a poner en marcha para eliminar o minimizar los riesgos detectados en las evaluaciones, los plazos para su aplicación y las prioridades.
- Una vez puestas en marcha las medidas preventivas necesarias, se deberá volver a evaluar, para comprobar si son eficaces o no dichas medidas.

Abordar en el convenio colectivo los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgos¹.

Equipos de Trabajo y Medios de Protección (EPI's)

- El establecimiento de un protocolo de equipos de protección individual que incluya que la elección, revisión y control sea realizada por el comité de seguridad y salud y recursos especializados, y que los delegados de prevención estén presentes.
- Fijar formaciones específicas antes del uso de cada EPI o equipo de trabajo.
- Abandonar las regulaciones conjuntas de uniformidad y EPI's pues, tras la LPRL, vestuario y equipos de protección individual tienen distinto tratamiento normativo.
- Conforme a la previsión legal, los convenios colectivos deberían disponer la utilización de las medidas de protección individual en casos excepcionales y para determinados trabajos en los que sea imposible eliminar o limitar el riesgo.

¹ III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016, y 2017

Formación

- Establecer criterios sobre el contenido y el número de horas de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales dirigida a los trabajadores, donde se incluyen los mandos y responsables de la empresa.
- Potenciar la formación como herramienta preventiva básica dotándola de contenido concreto, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad laboral.
- Compromisos de inversión para que la empresa mejore las posibilidades de formación de sus trabajadores y trabajadoras.
- Ampliar el papel sindical en las Comisiones Paritarias de Formación en los sectores.
- La formación en materia de seguridad y salud de los trabajadores/debe ser considerada como tiempo de trabajo efectivo y por el tiempo que sea necesario.
- Establecimiento de la periodicidad y contenidos mínimos de la información y/o formación que la empresa debe facilitar de forma periódica.

Plan de Emergencias y Evacuación

Favorecer que la elección de los equipos de intervención se realice, mayoritariamente, de forma voluntaria.

Establecer la formación continuada, tanto teórica como práctica y específica para la capacitación de los Equipos de Intervención.

Establecer la periodicidad mínima para la realización de simulacros (al menos una vez al año) para detectar las posibles deficiencias y efectividad, documentando la evaluación de los resultados.

Vigilancia de la salud²

- Los trabajadores y trabajadoras, previamente a la vigilancia de la salud, deben ser informados de los objetivos y el contenido de esta vigilancia; además, se les debe requerir consentimiento informado.
- La vigilancia de la salud se debe de dirigir a los riesgos específicos y sus protocolos deben prever las orientaciones de las autoridades sanitarias. El comité de seguridad y salud y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, deben ser informados del resultado epidemiológico (colectivo), considerando (siempre que sea posible) criterios de secciones, categorías profesionales, sexo y edad, y preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.
- Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud, en relación con la aptitud del trabajador en la ejecución de las tareas correspondientes al puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como “no apto” para su trabajo habitual, se debe priorizar la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se debe valorar la posibilidad de cambio de puesto de trabajo y respetar las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.
- Los resultados de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención o pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a, tal y como establece taxativamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Los gastos, de cualquier tipo, ocasionados por la vigilancia de la salud, no tienen que ir con cargo a los trabajadores/as. Se tiene que establecer por negociación colectiva si estos costes deben ser asumidos por las empresas, las mutuas.
- Incorporar cautelas para los casos de ineptitud sobrevenida, estableciendo alternativas a los trabajadores y trabajadoras sobre la lógica del mantenimiento del empleo y los derechos de las personas.

Además de éstas, resulta interesante incluir que la empresa habrá de justificar de forma explícita la propuesta de obligatoriedad, en

² “Negociación Colectiva y Salud Laboral. Ideas y Propuestas para la Intervención en la Empresa”. CCOO de Cataluña. Diciembre de 2010.

caso de plantearlo y respetando rigurosamente el contenido de la Ley, estableciendo:

- En qué supuestos concretos de la Ley se basa la propuesta.
- Qué pruebas médicas concretas se consideran obligatorias.
- Qué puestos de trabajo y/o trabajadores/as están afectados por la obligatoriedad.
- Qué normativa legal contempla este supuesto.
- En el caso de riesgo para terceros, debemos pedir que se expliciten, además, cuáles son las alteraciones de la salud que puede ocasionar el riesgo a terceros y cuáles son las pruebas médicas previstas para identificar dichas alteraciones.

Coordinación de actividades empresariales

- Determinación de los medios de coordinación para los supuestos de concurrencia de actividades empresariales.
- Establecer procedimientos de información y consulta para los trabajadores y trabajadoras, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos.
- Establecimiento de información previa a la contratación o subcontratación que las empresas deben facilitar al CSS o, en su caso, los delegados/as de prevención (actividades y trabajos a realizar, número de trabajadores/as, duración y distribución horaria, riesgos evaluados y relacionados con su actividad, medidas preventivas adoptadas y la formación y la información recibidas por los trabajadores/as).
- Potenciar la coordinación entre empresas (principal y contratistas o de trabajo temporal) mediante la recomendación de reuniones iniciales y periódicas entre las direcciones de las empresas y sus servicios de prevención, reservándose a las empresas contratantes la posibilidad de exigir de las empresas contratistas (o de trabajo temporal) niveles mínimos de formación de los trabajadores/as de la empresa contratista, la elaboración de un plan de prevención y la posibilidad de control del cumplimiento de

las obligaciones en materia de salud laboral por las contratistas y subcontratistas de éstos.

Colectivos específicos (trabajadores/as especialmente sensibles, edad, maternidad y ETT's)

- Establecer protocolos de adaptación y/o cambio de puesto de trabajo para trabajadores/as especialmente sensibles, con la participación de la representación legal de los trabajadores.
- Favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 26 de la LPRL.
- Establecimiento de los puestos de trabajo exentos de riesgo para las trabajadoras embarazadas y/o el feto o el lactante.
- Incorporar cláusulas relacionadas con las personas mayores en los puestos de mayor carga física.
- Incorporar cláusulas para la protección de los trabajadores de ETT's, igualando sus retribuciones con los trabajadores de plantilla y reconociendo a los representantes de la empresa usuario la representación y tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ETT's.

Igualdad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Perspectiva de Género

- Potenciar y desarrollar los planes de igualdad.
- Reflejar el compromiso de utilizar lenguaje no sexista en todos los documentos de la empresa.
- Reflejar el compromiso de la empresa de realizar y actualizar la evaluación de riesgos laborales considerando las variables relacionadas con el sexo, incluida la evaluación de riesgos psicosociales a través del Método ISTAS. 21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud).
- Concretar la contratación de personal para cubrir ausencias de empleados o empleadas en situación de reducción de jornada por cuidado, de excedencia por cuidado y demás situaciones que respondan al ejercicio de cualquier derecho con motivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal de la plantilla.

- Redactar medidas específicas que promuevan que sean los trabajadores de sexo masculino los que también ejerzan los derechos en este ámbito.
- Establecer, como medida de acción positiva, incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.
- Establecer criterios técnicos objetivos, no discriminatorios y abiertos, que faciliten la promoción interna de toda la plantilla; contando con la participación de la RLT (Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras) en el proceso.
- Garantizar que las personas que se acojan a derechos de conciliación no vean disminuidas sus posibilidades de acceso a la formación.
- Crear garantías que aseguren que la condición de mujer no sea criterio para despido, al igual que de exclusión o de no renovación de contrato de mujeres embarazadas.
- Recoger la recomendación de mantener la proporcionalidad de las mujeres en los órganos de representación especializados en materia de seguridad y salud laboral, de acuerdo con su presencia en la empresa.
- Incorporación de cláusulas de acción positiva; establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación; eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; subsanación de diferencias retributivas.
- Realizar un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- Facilitar a través de la negociación colectiva el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia.

Mutuas

- Incorporar como obligación la consulta y negociación con la representación legal de los/as trabajadores/as en la afiliación o cambio de mutua. Dar cariz de vinculante a este informe que emita la RLT.
- Impulso de las medidas necesarias para asegurar que la protección dispensada por las mutuas se lleve a cabo con las máximas garantías, es decir, hacer un seguimiento de los medios humanos y materiales, establecer un plan de detección y declaración de enfermedad profesional, etc.

Información, consulta y participación

- Establecer los cauces de información que hagan efectiva la aplicación de este derecho a todos los trabajadores/as.
- Concretar el momento y la forma para ofrecer la información a la que tienen derecho los trabajadores/as en todo lo relacionado con su seguridad y salud, atendiendo a las necesidades y peculiaridades de la unidad de negociación de las que se trate y estableciendo la necesidad de informar por escrito cuando así lo estime oportuno el CSS.
- Se debe garantizar la posibilidad de participar, de forma voluntaria (y anónima, en su caso), a la totalidad de la plantilla, tanto en la identificación de los riesgos y en la discusión de resultados como en la determinación del origen de las exposiciones y en la selección y puesta en marcha de las medidas preventivas.
- El CSS debe priorizar las metodologías preventivas que planteen mecanismos de participación de la plantilla válidos y fiables en la obtención de datos, en la determinación del origen de las exposiciones, así como en la propuesta y la priorización de las medidas preventivas.

Órganos de representación³

Los delegados/as de prevención:

- Los delegados/as de prevención podrán ser elegidos por y entre la plantilla de la empresa. Los candidatos/as serán propuestos por la representación legal de los trabajadores/as.
- Los delegados/as de prevención, designados de la forma anteriormente mencionada, deben disponer de los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro representante de los trabajadores.
- Ampliación del crédito horario de los delegados/as de prevención con el objetivo de poder desarrollar sus funciones de una forma eficaz.
- Establecimiento de delegados/as territoriales y/o sectoriales de prevención para las pequeñas empresas y sectores precarios. Deben poder actuar en aquellas empresas y sectores donde no haya representación de los trabajadores/as. Asimismo, deben tener capacidad de intervención, junto con las secciones sindicales y representantes de los trabajadores, en las empresas donde los haya.
- Establecimiento de planes de formación (no técnica) a las empresas para los delegados/as de prevención. En estos planes se establecerán los contenidos, la periodicidad y el tiempo de formación mínimos.
- La empresa facilitará copia a los delegados/as de prevención de cualquier documentación relativa a la salud laboral que sea solicitada por estos/as
- La formación en materia de seguridad y salud de los delegados y delegadas de prevención debe ser considerada como tiempo de trabajo efectivo, y por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- Establecimiento de la periodicidad y contenidos mínimos de la información que la empresa debe facilitar de forma periódica, sin necesidad de solicitud previa, a los delegados/as de prevención.

³ "Negociación Colectiva y Salud Laboral. Ideas y propuestas para la intervención en la empresa". CCOO de Cataluña. Diciembre 2010.

Comité de seguridad y salud:

- En las empresas y centros de trabajo donde haya CSS deben establecerse criterios para que estos comités estén formados por miembros con la capacidad negociadora y de representatividad suficiente para que los acuerdos que se tomen tengan la eficacia necesaria.
- Establecimiento del carácter vinculante de los acuerdos tomados por el CSS y que los acuerdos adoptados en su seno deben tener la consideración de acuerdos de convenio colectivo, a fin de dar rango de norma a las prácticas pactadas.
- Los miembros natos del CSS no podrán desarrollar funciones de prevención en cualquiera de las modalidades de organización de la prevención previstas en el Reglamento de los servicios de prevención y en el RD 171/2004, de coordinación de actividades empresariales, debido a la necesidad de imparcialidad que requiere el desarrollo de estas funciones.
- Además de las funciones que legalmente se establezcan para el CSS, se establecerá, mediante su reglamento de funcionamiento interno, que tenga capacidad de acordar y aprobar medidas en todos los temas relacionados con la salud de los trabajadores/as y las políticas preventivas de las empresas.
- El CSS podrá constituir grupos de trabajo, para abordar y/o trabajar problemas específicos en salud laboral y/o hacer el seguimiento, en todos aquellos casos en que así lo decida. El tiempo dedicado a las tareas del grupo de trabajo debe considerarse, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.
- El CSS debe definir los objetivos y las funciones de los grupos de trabajo, así como el nivel de decisión sobre las materias a tratar; la duración debe estar limitada en el tiempo y puede ser prorrogada la existencia por acuerdo del CSS y en virtud de la consecución de los objetivos marcados. Se presentarán por escrito informes de su actuación, con la periodicidad que establezca el CSS en el momento de su constitución.
- Constitución de Comisiones Sectoriales de seguridad y salud cuyo objetivo sea el desarrollo de políticas y acciones preventivas eficaces y eficientes respecto a las necesidades y características objetivas de cada uno de los diversos sectores productivos.

Tratamiento de toxicomanías y drogodependencias en el trabajo.

- Establecer protocolos para la prevención, protección y rehabilitación del trabajador/a que tiene un problema de esta índole, dando participación a los representantes de los trabajadores/as desde una perspectiva tuitiva y no sancionadora, voluntaria y no coercitiva; respetando el derecho a la privacidad e intimidad de la persona y garantizando su derecho al trabajo.
- Garantizar la reserva del puesto de trabajo de la persona que desarrolle un problema de drogodependencia y se acoja a un programa para su tratamiento y rehabilitación.

Riesgos específicos

- Evaluar los riesgos psicosociales, entre los que se incluyen el acoso laboral, y acordar medidas preventivas con el método CoP-soQ (ISTAS21, psqcat21), como instrumento de investigación, y evaluación de riesgos referenciado por la Organización Mundial de la Salud y por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Elaborar protocolos consensuados con la representación legal de los trabajadores, que aseguren cauces de comunicación en caso de que una persona sufra acoso laboral o sexual o sea víctima de comportamientos violentos en la empresa. Estos canales de comunicación deben proporcionar la seguridad a la persona afectada de que sus quejas y sus alegaciones serán tratadas con toda seriedad. Se desarrollarán investigaciones independientes y objetivas de los hechos, en las que los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes.
- Las empresas deben ofrecer, además, un compromiso firme de no tolerar los comportamientos de esta índole (acoso y/o violencia) en cualquiera de sus formas, penalizando al agresor por la comisión de su comportamiento y prestando ayuda psicológica a la víctima en caso de solicitarlo.
- Negociar medidas preventivas concretas para proteger la salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta los riesgos presentes en el lugar de trabajo y que no sean evitables en el origen: temperaturas extremas, posturas forzadas, etc.

- Negociar la implantación del ERGOPAR, como procedimiento de ergonomía participativa para la prevención del riesgo ergonómico que permite integrar la participación de los trabajadores/as y sus representantes legales en los diferentes niveles organizativos de las empresas, ya sea con un objetivo preventivo de los riesgos ergonómicos o para la mejora de la calidad y la productividad.

Prestación de IT común o profesional

- Intervenir sobre las causas que están provocando situaciones de incapacidad temporal y hacer un seguimiento para verificar si existe alguna relación con las condiciones de trabajo.
- Evitar la negociación de cláusulas que vinculen el cobro de mejoras, en caso de prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia común, al absentismo, con el objetivo de evitar cualquier pretensión de acortar el tiempo de recuperación de la persona trabajadora enferma y en situación de incapacidad temporal.
- Establecer fórmulas que permitan analizar los datos de absentismo en relación con las condiciones de trabajo concretas, por si tuvieran su origen en las condiciones de trabajo, estableciendo, en su caso, medidas que deberán formar parte del plan de prevención.
- Intervenir en las incorporaciones después de un proceso de incapacidad temporal, activando, en su caso, el protocolo de adaptación que se incluye como propuesta de negociación en el apartado relativo a los “Colectivos específicos” y que, necesariamente, irá encaminado a adaptar el puesto de trabajo o función de la persona y, si no es posible, proceder a su cambio de puesto.

Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad. “Mejoras económicas”⁴

Aunque sigue siendo una práctica habitual la monetarización de los riesgos para la salud a través de la concesión de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad. La existencia de estos pluses salariales es absolutamente contraproducente desde el punto de vista preventivo,

⁴ Texto extraído del documento Negociación Colectiva y Salud Laboral. Ideas y propuestas para la intervención en la empresa. CCOO de Cataluña. Diciembre 2010.

pero, además, son contrarios tanto a lo dispuesto en la LPRL como en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, en que se establece la reducción o limitación de los ratos de exposición en caso de que los riesgos no hayan sido eliminados completamente. Además, la compensación económica del riesgo, frente al principio preventivo del riesgo, constituye una expresión clara de las políticas de negación a las personas de participación en el control de sus condiciones de trabajo y efectos.

- Establecimiento de planes de prevención, con la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, para eliminar o minimizar al máximo los riesgos relacionados con los pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.
- Establecimiento de planes, con la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, para analizar y, en su caso, reorientar los pluses de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad.
- Transformación de los actuales pluses compensatorios mediante fórmulas diversas que concluyan en su consolidación como conceptos salariales vinculados a formación profesional específica, a calificaciones, a otros elementos salariales, ayudas sociales o pensiones complementarias.
- No se debe generar ningún nuevo concepto económico retributivo como compensación a los riesgos laborales.
- Todo trabajo que sea declarado penoso, tóxico o peligroso debe tener un carácter excepcional y provisional. Los representantes de los trabajadores/as, junto con la dirección empresarial o el CSS, fijarán, en todos los casos, un plazo concreto para la desaparición de este carácter, sin que ello implique perjuicio para la situación laboral y económica del trabajador/a.
- La situación mencionada anteriormente debe conllevar 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.

BIBLIOGRAFÍA

- ISTAS (2013): “Guía del de delegado y delegada de prevención”. Madrid, Paralelo Edición.
- Meléndez Morillo-Velarde L, Pérez Campo A. (2012): “La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Estudio comparado de los años 2000-2010”, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- López Gandía J, Blasco Lahoz J.F. (1998): “Curso de prevención de riesgos laborales”. Valencia, Tirant lo Blanch.
- CCOO Madrid (2005): “La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Estudio sobre la Comunidad de Madrid”. Madrid, Ediciones GPS.
- García Ninet J. I. (1997): “Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”. Castellón, Universidad Jaume I.
- Confederación Empresarial de Madrid CEOE (2014): Análisis de las cláusulas sobre Seguridad y Salud Laboral en los Convenios Colectivos Publicados en la Comunidad de Madrid. Madrid, CEIM.
- Tudela Cambroneró, G. Valdeolivos Gracia, Y. (2009): “La seguridad y la Salud Laboral en la Negociación Colectiva”. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Informes y Estudios de Relaciones Laborales, nº 88. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Madrid.

- Tena Bravo M., (2014): “Prevención de Riesgos Laborales y Negociación Colectiva”. Revista de Dirección y Administración de Empresas. Número 21. Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Donostia-San Sebastián. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU.
- García Tomás N.J, Vargas Lave J.O, García Sánchez M.L.: Análisis sobre la Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva Regional. Monografías técnicas sobre seguridad y salud en el trabajo nº 9. Informe del Proyecto 401NN. Plan de Actividades del ISSL, 2003.
- Negociación Colectiva y Salud Laboral: Ideas y Propuestas para la Intervención en la Empresa. CCOO de Cataluña, diciembre 2010.

LEGISLACIÓN

- Constitución Española (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio 87 de 1948 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación; entrada en vigor (04 de julio de 1950).
- Convenio 98 de 1949 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva; entrada en vigor (18 de julio de 1951).
- Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; entrada en vigor (11 de agosto de 1983).
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (RSP) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017.

ANEXO

Cuestionario de Análisis de los Convenios Colectivos

1. Nombre/Identificación del Convenio

2. Ámbito aplicación Convenio:

- Estatal Sectorial *(pasa pregunta 3)*
- Estatal Empresa *(pasa a pregunta 4)*
- Autonómico Sectorial *(pasa a pregunta 3)*
- Autonómico Empresa *(pasa a pregunta 4)*
- Autonómico Administración Pública *(pasa a pregunta 4)*
- Autonómico Administración Local *(pasa a pregunta 4)*

Otro: _____

3. Indica a qué sector corresponde el convenio:

- Agrario
- Industrial
- Construcción
- Servicios

4. El convenio, ¿Tiene alguna alusión explícita a la Seguridad y Salud en el Trabajo?

- Sí
- No *(fin del cuestionario)*

5. El convenio, ¿se remite siempre de manera genérica a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales u otras normas relativas?

- Sí *(fin del cuestionario)*
- No

6. El convenio:

- Contiene artículos que mejoran la Ley de Prevención de Riesgos
- Contiene artículos que van contra la filosofía preventiva
- Contiene artículos que mejoran la Ley y artículos contrarios a la filosofía preventiva

ASPECTOS EN LO QUE SE MEJORA A LA NORMATIVA

Tener en cuenta que aquellos aspectos que se señalen tienen más adelante una pregunta que debe ser rellenada.

7. Aspectos en los que se mejora en convenio

(Señalar todos los que correspondan)

- Plan de prevención, evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva
- Equipos de trabajo y medios de protección (EPI's)
- Formación de delegados y trabajadores
- Plan de Emergencias y Evacuación
- Vigilancia de la salud
- Coordinación empresarial

- Protección a colectivos específicos (TES, edad, maternidad y ETT's)
- Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores/as en materia de PRL
- Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Perspectiva de género
- Mutuas
- Derecho de información
- Consulta y participación
- Órganos de representación. Delegados/as de prevención
- CSS
- Tratamiento de toxicomanía y drogodependencia en el trabajo
- Riesgos específicos
- Prestación de IT común o profesional
- Otro: _____

8. Plan de Prevención, Evaluación y Planificación preventiva

- En relación a la ER, ¿se establecen procedimientos específicos para la realización?
- En relación a la ER, ¿se establece periodicidad para su revisión y actualización más allá de las exigencias legales?
- ¿Hace mención a la necesidad de comprobación de la efectividad de las medidas preventivas?
- Otro: _____

9. Equipos de trabajo y medios de protección (EPI's)

- ¿Se establece que el manejo y manipulación de los equipos de trabajo queda reservado a los trabajadores con la cualificación necesaria para ello?

- ¿Se alude a la realización de un protocolo o procedimiento de EPI's? (elección, revisión...)
- El convenio, ¿establece que no se podrá iniciar la actividad antes de tener a disposición el EPI necesario?
- Otro: _____

10. Formación de delegados/as y trabajadores/as

- Se concreta y/o regula la formación de los delegados/as de prevención? (métodos online, presencial, mixto, contenidos, periodicidad,...)
- ¿Se concreta y/o regula la formación de los trabajadores/as?
- ¿Se concreta y/o regula la forma formación de los mandos y responsables?
- ¿Se amplían las horas de formación a cargo de la empresa para los delegados de prevención?
- Otro: _____

11. Plan de Emergencia y Evacuación

- ¿Se alude a la realización de simulacros y periodicidad de los mismos?
- ¿Se establece formación continua de los equipos de intervención?
- Otro: _____

11. Plan de Emergencia y Evacuación

- ¿Se establece periodicidad?
- El convenio, ¿delimita exámenes de salud obligatorios sólo para determinados puestos de trabajo?
- ¿Se realiza alguna alusión al pago de desplazamientos?
- ¿Existe referencia a la dotación sanitaria y de primeros auxilios en la empresa? (botiquín,...)
- Otro: _____

13. Coordinación Empresarial

- ¿Se establece la existencia de recursos humanos y medios materiales de coordinación?
- ¿Se establece la realización conjunta de reuniones de CSS o en su caso con el DP con el resto de empresas?
- ¿Se especifica la forma en la que se va a realizar la coordinación empresarial? (trades, autónomos, otras empresas, contratas y subcontratas)
- En caso de concurrencia empresarial, ¿los DDPP de la empresa principal pueden atender y plantear a su empresa demandas de los trabajadores de las demás empresas sin carecen de representación legal?
- Otro: _____

14. Protección a colectivos específicos (TES, edad, maternidad y ETT's)

- En caso de TES, ¿se establece un procedimiento/protocolo para su adaptación?
- En caso de adaptación, ¿queda garantizado el mismo salario?
- ¿Se desarrollan políticas de gestión de edad?
- En el caso de la protección a la maternidad, ¿existen referencias a protocolos?
- En el caso de la protección a la maternidad, ¿se adapta el puesto de trabajo aunque éste no constituya un riesgo?
- En el caso de la protección a la maternidad, ¿se adecua el trabajo nada más comunicar el embarazo?
- ¿Contempla la prohibición del trabajo a turnos y/o nocturno para la trabajadora embarazada?
- En caso de trabajadores/as de ETT's, ¿se amplían los puestos de trabajo prohibidos por ley?
- Otro: _____

15. Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores/as

- ¿Se regulan de forma explícita las obligaciones de los trabajadores/as?
- ¿Se regula un régimen sancionador en PRL?
- ¿Se establece un protocolo de comunicación y decisión previo a una sanción a los DDPP o miembros de CSS?
- ¿Hace mención al control disciplinario en caso de incumplimiento de las medidas preventivas por parte de los/las trabajadores/as?
- Otro: _____

16. Igualdad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

- ¿Se incluyen cláusulas referidas a la promoción de la igualdad de oportunidades o para evitar la discriminación?
- ¿Se regula la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada para conciliar?
- ¿Se establece la posibilidad de teletrabajo?
- ¿Contiene alguna referencia a Planes de Igualdad?
- ¿Se amplía el periodo de baja maternal, lactancia, excedencia,...?
- ¿Se nombran los derechos de conciliación indistintamente para padres/madres?
- Otro: _____

17. Perspectiva de género

- ¿Se hace alguna referencia a la perspectiva de género en relación a la PRL?
- Otro: _____

18. Mutuas

- ¿Se establecen criterios de decisión, afiliación y seguimiento dentro del CSS o DDPP?
- Otro: _____

19. Información

- ¿Se establecen los canales de comunicación dentro de la empresa para canalizar la información?
- ¿Se establece que la información que debe recibir el trabajador/a se transmita por escrito y antes de la adscripción a un puesto concreto?
- Otro: _____

20. Consulta y Participación

- ¿Se establece un canal de comunicación para que los trabajadores y las trabajadoras trasladen sus propuestas en materia preventiva?
- ¿Se consulta a los DDPP con carácter previo a su adquisición sobre la introducción de nuevos equipos de trabajo o métodos?
- ¿Se consensúa el plan de formación en el seno del CSS o con el DP?
- ¿Se consulta a los DDPP sobre el modelo organizativo de la prevención? (modalidad, medios materiales y humanos, ...)
- La evaluación de riesgos laborales, ¿es un procedimiento consensuado con los DDPP?
- ¿Se consensúan las fases de ejecución y las fechas máximas de aplicación de las medidas preventivas?
- En relación a la planificación de la actividad preventiva, ¿se exige el acuerdo con la representación de los/las trabajadores/as de las fases de ejecución y las fechas máximas de aplicación de las medidas preventivas?
- Otro: _____

Órganos de Representación

21. Delegado de Prevención

- ¿Se establecen otros sistemas de designación de DDPP diferentes al que establece la LPRL?
- ¿Se refleja la proporcionalidad de DDPP cuando existen diferentes sindicatos?

- ¿Se establece que las reuniones entre el DP y el empresario sean cada 3 meses aún cuando no haya obligación de constituir un CSS?
- ¿Se establece alguna mejora en cuanto a las facultades que tiene atribuidas el DP para el ejercicio de sus funciones?
- Otro: _____

22. CSS

- ¿Se considera el CSS cómo un órgano decisorio?
- ¿Se establece un régimen de convocatorias diferente al que establece la LPRL?
- ¿Se constituye sin necesidad de que haya 50 trabajadores/as?
- ¿Se prevén fórmulas de designación de los miembros diferentes a la establecida en la LPRL?
- ¿Se impide el nombramiento como representante de la empresa a los técnicos del servicio de prevención?
- ¿Se fija un número mayor de reuniones anuales que las fijadas por la LPRL?
- ¿Se contempla que se destinen recursos económicos para la aplicación de decisiones o acuerdos del CSS?
- ¿Se acuerda la creación de un Comité Intercentros?
- ¿Se precisa la fórmula de designación de los miembros del Comité Intercentros?
- ¿Se negocia la presencia de delegados/as sectoriales o territoriales?
- ¿Se contempla la creación de comisiones especializadas en PRL?
- Otro: _____

23. Tratamiento de toxicomanías y drogodependencias en el trabajo

- ¿Se establece la negociación de un protocolo para la prevención y tratamiento de la toxicomanía y la drogodependencia en el trabajo?

- ¿Se prevé la negociación de un plan integral de propuestas ante situaciones de toxicomanía y drogodependencia en el trabajo? (medidas preventivas, asistenciales, de reinserción, ...)
- ¿Alude al compromiso de reservar el puesto de trabajo el tiempo que dura el proceso de rehabilitación?
- Otro: _____

24. Riesgos específicos

- Se contemplan riesgos emergentes como acoso laboral y comportamientos violentos? (protocolo)
- ¿Y algo referido al acoso sexual? (protocolo)
- ¿Se alude a cualquier otro riesgo específico? (Seguridad, Higiene, Ergonomía)
- Otro: _____

25. Prestación de IT común o profesional

- ¿Existen mejoras referidas a la prestación de la IT común o profesional?
- ¿Se prevén mejoras para las prestaciones por invalidez y/o muerte por accidente de trabajo?
- Otro: _____

26. Referencias erróneas en PRL

- ¿Se tipifica como falta grave o muy grave la no comunicación de un riesgo grave e inminente?
- ¿La única referencia a la vigilancia de la salud se limita a reconocimientos médicos?
- ¿Existen pruebas específicas a hombres y mujeres no relacionadas con los riesgos del puesto de trabajo dentro de la vigilancia de la salud?
- Las ausencias justificadas al trabajo, ¿son consideradas como absentismo?

- ¿Se realiza un tratamiento conjunto y unificado de equipos de protección, EPI's y prendas de trabajo?
- Otro: _____

27. Observaciones: Anotar todo aquello que consideres que sea relevante.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el marco general de prevención, teniendo "carácter de derecho necesario, mínimo indisponible" y realizando constantes llamadas a la negociación colectiva para que participe en la regulación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La negociación colectiva es una herramienta que permite a los trabajadores/as establecer mejores condiciones de trabajo que las que podrían obtener en una negociación individual con el empresario, pues logra contrarrestar la desigualdad de poder que presenta un trabajador frente a su empleador. La negociación colectiva universaliza derechos, extendiendo las mejoras que en ella se recogen a un gran número de trabajadores asalariados, incluso donde no hay representación sindical. En materia preventiva, este aspecto cobra especial importancia en la medida en que garantiza que, con independencia de la empresa en la que se trabaje, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores va a ser la misma.

Partiendo de la base de que los convenios colectivos son la herramienta que permite la mejora, el desarrollo, la concreción y la adaptación a las peculiaridades de cada sector de producción o empresa de la normativa de prevención de riesgos laborales, el objetivo de este estudio es comprobar hasta qué punto los convenios que afectan a los trabajadores de la Comunidad de Madrid, cumplen con esta finalidad, siendo éste un buen indicador de lo que denominamos "cultura preventiva".

