

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA\***

MARCELO TENA BRAVO

Trabajo Fin de Grado

Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Donostia-San Sebastián  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU  
marcelo.tena.bravo@gmail.com

### **RESUMEN**

Las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales constituyen el mínimo legal que debe de tener cualquier actividad laboral y es el convenio colectivo el que debe de mejorar y desarrollar esas disposiciones. En el presente trabajo se aborda la situación actual de la negociación colectiva desde el análisis de los contenidos de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral, valorando en qué medida se cumple la función de mejora y desarrollo de la normativa de seguridad y salud laboral, que la LPRL encomienda a la negociación colectiva. Para ello, su estudio se ha elaborado a partir de una selección representativa de convenios colectivos tanto de ámbito sectorial como de empresa, tomando como universo de referencia la provincia de Guipúzcoa. De los resultados obtenidos, se desprende la escasa preocupación de los convenios colectivos de adaptar y adecuar las normas a las particularidades del sector o empresa y mejora de lo expuesto en la LPRL. Limitándose la gran mayoría a hacer referencias a la legislación vigente.

**Palabras clave:** Negociación colectiva. Convenios Colectivos. Prevención de Riesgos Laborales.

**Código JEL:** K32.

\* El Consejo de Redacción de la Revista en su reunión del 16 de diciembre decidió publicar este Trabajo Fin de Grado del alumno Marcelo Tena Bravo realizado bajo la dirección del profesor Santiago Collado Luis como reconocimiento al mejor presentado y defendido, durante el curso 2013-2014 obteniendo una calificación de 10 (matrícula de honor).

## **ABSTRACT**

The provisions of the Law on Prevention of Occupational Risks constitute the legal minimum that should have any work activity and it is the collective agreement which should improve and develop these provisions. In this paper the current status of collective bargaining is approached from the analysis of the contents of collective agreements in the field of occupational safety and health. It measures how the collective agreements fulfill its function of improvement and development of health and safety regulations entrusted by the Law to collective bargaining. To this end, the study has been developed from a representative selection of sector and enterprise collective agreements, taking as reference universe Guipúzcoa. The results show that there is little concern for collective agreements to adjust and adapt the rules to the specific industry or company and to improve the provisions of the Law. Most of the collective agreements only make references to existing legislation.

**Keywords:** Collective bargaining. Collective agreements. Prevention of Occupational Hazards.

**JEL code:** K32.

**No te rindas que la vida es eso,  
continuar el viaje,  
perseguir tus sueños,  
destrabar el tiempo,  
correr los escombros y destapar el cielo.**  
(Mario Benedetti, *No te rindas*)

## ÍNDICE

---

Abreviaturas .....	208
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>210</b>
Metodología .....	210
<b>2. EL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. CARACTERIZACIÓN GENERAL .....</b>	<b>213</b>
<b>3. COMPETENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>216</b>
<b>3.1. La idoneidad del convenio colectivo como fuente de fijación de medidas de prevención de riesgos laborales .....</b>	<b>216</b>
<b>3.2. Ámbito de actuación de la negociación colectiva .....</b>	<b>217</b>
<b>3.3. Limitaciones legales .....</b>	<b>218</b>
<b>4. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....</b>	<b>219</b>
<b>4.1. Principios generales .....</b>	<b>219</b>
<b>4.2. Evaluación de riesgos laborales .....</b>	<b>220</b>
<b>4.3. Planificación de la actividad preventiva .....</b>	<b>222</b>
<b>4.4. Organización de la actividad preventiva .....</b>	<b>224</b>
<b>4.5. Equipos de trabajo y medidas de protección individual .....</b>	<b>226</b>
<b>4.6. Información y formación de los trabajadores .....</b>	<b>228</b>
<b>4.7. Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.....</b>	<b>231</b>
<b>4.8. Vigilancia de la salud: reconocimientos médicos .....</b>	<b>233</b>
<b>4.9. Coordinación de actividades empresariales .....</b>	<b>236</b>
<b>4.10. Derechos de participación y representación de los trabajadores .....</b>	<b>239</b>
<b>4.11. Protección de determinados sujetos .....</b>	<b>242</b>
<b>A. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos .....</b>	<b>242</b>
<b>B. Protección de la maternidad .....</b>	<b>244</b>
<b>C. Protección de los menores .....</b>	<b>245</b>
<b>D. Protección de los trabajadores temporales y de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal .....</b>	<b>245</b>
<b>4.12. Riesgos psicosociales .....</b>	<b>246</b>
<b>4.13. Otras cuestiones .....</b>	<b>248</b>
<b>A. Protección del medio ambiente.....</b>	<b>248</b>
<b>B. Cláusulas que ponen precio a la salud .....</b>	<b>249</b>
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>249</b>

<b>6. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>252</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>255</b>
<b>ANEXO I: RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS     SELECCIONADOS.....</b>	<b>255</b>
<b>ANEXO II: RELACION DE NORMAS CITADAS.....</b>	<b>260</b>
<b>ANEXO III: GRÁFICOS DE RESUMEN SOBRE LAS CLÁUSULAS     DE LOS CONVENIOS ANALIZADOS .....</b>	<b>262</b>
<b>TABLAS Y GRÁFICOS .....</b>	<b>263</b>

**Abreviaturas**

<b>AENC</b>	= Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva
<b>AENOR</b>	= Asociación Española de Normalización y Certificación
<b>AINC</b>	= Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva
<b>ANC</b>	= Acuerdo para la Negociación Colectiva
<b>Art. (arts.)</b>	= Artículo (artículos)
<b>BOE</b>	= Boletín Oficial del Estado
<b>BOG</b>	= Boletín Oficial de Gipuzkoa
<b>BOPV</b>	= Boletín Oficial del País Vasco
<b>CAPV</b>	= Comunidad Autónoma del País Vasco
<b>CC</b>	= Convenio Colectivo
<b>CC.OO</b>	= Comisiones Obreras
<b>CE</b>	= Constitución Española de 1978
<b>CEE</b>	= Comunidad Económica Europea
<b>CNAE</b>	= Clasificación Nacional de Actividades Económicas
<b>CONFEBASK</b>	= Confederación Empresarial Vasca
<b>Coord.</b>	= Coordinador/a
<b>Dir.</b>	= Director/a
<b>DO C</b>	= Diario Oficial de la Unión Europea (Documentos oficiales de las instituciones, órganos y organismos de la Unión Europea)
<b>DOCE</b>	= Diario Oficial de las Comunidades Europeas
<b>DO L</b>	= Diario Oficial de la Unión Europea (Disposiciones Legales)
<b>EMAKUNDE</b>	= Instituto Vasco de la mujer
<b>EMAS</b>	= Eco-Management and Audit Scheme
<b>EPI/EPIs</b>	= Equipo/s Protección Individual/es
<b>ET</b>	= Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)
<b>et.al</b>	= “y otros”
<b>ETT</b>	= Empresa Trabajo Temporal
<b>FLC</b>	= Fundación Laboral de la Construcción
<b>INSHT</b>	= Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
<b>ISO</b>	= International Organization for Standardization
<b>LGS</b>	= Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad
<b>LGSS</b>	= Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio)

<b>LOMPIVG</b>	= Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre)
<b>LPL</b>	= Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril)
<b>LPRL</b>	= Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
<b>MATEPSS</b>	= Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
<b>núm.</b>	= número
<b>OHSAS</b>	= Occupational Health and Safety Assessment Series
<b>OIT</b>	= Organización Internacional del Trabajo
<b>Op.cit</b>	= En la obra citada anteriormente
<b>OSALAN</b>	= Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
<b>p.</b>	= página
<b>pág./págs.</b>	= página/s
<b>párr.</b>	= párrafo
<b>pp.</b>	= páginas
<b>PRL</b>	= Prevención Riesgos Laborales
<b>PSA</b>	= Análisis del antígeno prostático específico
<b>PYMES</b>	= Pequeñas y Medianas Empresas
<b>RD</b>	= Real Decreto
<b>RDL</b>	= Real Decreto Legislativo
<b>RRDD</b>	= Reales Decretos
<b>RSP</b>	= Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero)
<b>SP</b>	= Servicios de Prevención
<b>TCEE</b>	= Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea
<b>TPC</b>	= Tarjeta Profesional de la Construcción
<b>UTE</b>	= Unión Temporal de Empresas
<b>Vid.</b>	= Ver

## 1. INTRODUCCIÓN

La existencia de normas específicas dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a la protección integral de la salud, elaborada por los legisladores internacionales, comunitarios y nacionales, establecen que en el ámbito nacional, la LPRL se convierte en el eje normativo básico que regula el sistema vigente en materia de protección de situaciones de riesgo en el trabajo, con el objetivo de evitar daños en la persona del trabajador.

Conforme a las premisas anteriores, la ley establece el marco general de prevención, y remite a un posterior desarrollo reglamentario para la concreción de los aspectos técnicos de las medidas preventivas. Asimismo establece una remisión a la negociación colectiva para que desarrolle su función específica.

En efecto, el convenio colectivo se configura como la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de producción o de la organización empresarial en el que va a ser aplicado. Son los propios sujetos negociadores del convenio los que más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación.

Por otra parte, la LPRL, considera expresamente al convenio colectivo como fuente normativa en materia de prevención de riesgos (art.1.1 LPRL), y en este sentido realiza constantes llamadas a la negociación colectiva para que participe en la regulación de las condiciones de seguridad, lo que se deduce que la negociación colectiva puede asumir la función de normar las distintas obligaciones que integran la función genérica de prevención de riesgos laborales. Siendo el papel de este respecto a las normas de PRL, la de mejora o su desarrollo como así recoge el artículo 2.2 LPRL.

En el entorno actual, la negociación colectiva se ha ido dotando de cláusulas de PRL, pero dicho avance resulta más cuantitativo que cualitativo, siendo repetitivo y poco innovador respecto a la LPRL.

El presente trabajo tiene como objetivo el análisis de los contenidos de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral, valorando en qué medida se cumple la función de mejora y desarrollo de la normativa de seguridad y salud laboral, que la LPRL encomienda a la negociación colectiva.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales suponen un drama para los afectados, familiares y sociedad en general. El ¿por qué? de los mismos, habiendo una serie de normas específicas dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a la protección integral de la salud, supone la justificación de mi elección del tema. Por otra parte, debería destacar a su vez, los conocimientos docentes adquiridos a lo largo del grado, en la materia de derecho laboral como otro motivo complementario para su elección.

### **Metodología**

Se ha descrito como primer paso, el marco normativo de la prevención de riesgos laborales y su caracterización general. Posteriormente, se han puesto de relieve las competencias atribuidas a la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, atendiendo a la idoneidad del convenio colectivo como fuente de fijación de medidas de prevención de riesgos laborales, su ámbito de actuación y sus limitaciones legales.



Para el contenido de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral, su estudio se ha elaborado a partir del análisis de una selección representativa de convenios colectivos tanto de ámbito sectorial como de empresa. En total, se han analizado 185 convenios, de los cuales 136 han sido convenios de empresa y 49 sectoriales.

**Tabla 1. Selección de convenios según tipología**

<b>Tipo Convenios</b>		<b>Número</b>
<b>Convenios de empresa</b>	Convenios de ámbito provincial	132
	Convenios de ámbito autonómico	1
	Convenios de ámbito estatal	3
<b>Convenios sectoriales</b>	Convenios de ámbito provincial	47
	Convenios de ámbito estatal	2
<b>TOTAL</b>		<b>185</b>

Fuente: Elaboración propia

Para la selección de los convenios estudiados, se ha tomado como universo de referencia la provincia de Guipúzcoa.

Para la observación de los convenios de empresa, se han examinado principalmente, la totalidad de los convenios publicados en el BOG en los años 2012, 2013 y primeros 7 meses del año 2014, se han tenido en cuenta además, una serie de convenios publicados en el BOPV y BOE ,dado el carácter representativo de algunas empresas del territorio Guipuzcoano, que operan tanto en la provincia como fuera de ella y cuyos convenios son publicados en el ámbito que les confiere, tanto en el ámbito autonómico como estatal. Se han desechado las resoluciones que publican los acuerdos fruto de la negociación colectiva que recogen las revisiones salariales o simplemente la publicación de acuerdos de modificación sobre un tema concreto.

En el caso de los convenios sectoriales, se han estudiado la totalidad de los convenios difundidos en el BOG desde 1997 hasta los 7 primeros meses del 2014. Se han incluido también, el IV y V convenios generales de la construcción de ámbito estatal publicados en el BOE, entre los años 2007 y los primeros 7 meses del año 2014 para su estudio, dado la importancia de este sector en materia de PRL. Se han excluido las resoluciones que publican los acuerdos fruto de la negociación colectiva que recogen las revisiones salariales o simplemente la publicación de acuerdos de alteración sobre un tema concreto.

Los convenios seleccionados tanto a nivel de empresa como sectorial, han sido clasificados según la CNAE. Atendiendo a los sectores de actividad: agricultura, industria, construcción y servicios.

**Tabla 2. Selección de convenios según sector de actividad**

	<b>Sector</b>	<b>Número</b>
<b>Convenios de empresa</b>	Primario	0
	Industria	69
	Construcción	0
	Servicios	67
<b>Convenios sectoriales</b>	Primario	1
	Industria	15
	Construcción	3
	Servicios	30
<b>TOTAL</b>		<b>185</b>

Fuente: Elaboración propia

Una vez compilados los convenios, se ha estudiado el contenido de los mismos para conocer cuáles incluyen en su contenido normativo materias relativas a la PRL y cuáles no. Hemos buscado en los convenios colectivos seleccionados las siguientes cláusulas:

- Principios generales.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Organización de la actividad preventiva.
- Equipos de trabajo y medidas de protección individual.
- Información y formación de los trabajadores.
- Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud: reconocimientos médicos.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Derechos de participación y representación de los trabajadores.
- Protección de determinados sujetos:
  - A. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
  - B. Protección de la maternidad.
  - C. Protección de los menores.
  - D. Protección de los trabajadores temporales y de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- Riesgos psicosociales.
- Otras cuestiones:
  - A. Protección del medio ambiente.
  - B. Cláusulas que ponen precio a la salud.

Se ha elaborado un marco teórico al inicio de cada cláusula a analizar, posteriormente se ha estimado un porcentaje representativo tanto en el ámbito de empresa como sectorialmente, sobre la incidencia de esa cláusula en la totalidad de los convenios analizados, realizando una posterior valoración del mismo para observar si desarrolla o mejora lo expuesto en la LPRL.

Finalmente, en la última parte del trabajo se vierten una serie de conclusiones sobre los apartados en los que se detiene el presente trabajo.

Se aporta también una serie de anexos, con la relación de convenios seleccionados y normas utilizadas, así como graficas resumen sobre las cláusulas de los convenios.

## **2. EL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. CARACTERIZACIÓN GENERAL**

Desde los albores de la Revolución Industrial hasta nuestros días, uno de los objetivos del legislador, ha sido lograr un ambiente de trabajo saludable y exento de riesgo para los trabajadores. El reflejo de esa creciente importancia, queda probada en la actualidad, con el engranaje y mecanismos que respaldan la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su trabajo. Tal consideración queda contrastada, en la atención que los legisladores comunitarios, internacionales y nacionales han mostrado a este tema, con las sucesivas normas específicas orientadas a garantizar el derecho de los trabajadores, a una protección integral de su seguridad y salud (Meléndez, 2004, p. 15).

La enorme complejidad del marco normativo regulador de la prevención de riesgos laborales (PRL), viene acreditada y respaldada por la presencia de una gran pluralidad de normas, de distinto rango redundante normativo (internacional, comunitario y nacional) y de su funcionalidad aplicativa, en unos casos general, y en otros específicos, para un determinado sector de actividad (Sala, 2007, p.17).

Desde el ámbito internacional, debemos de referirnos en primer lugar a los Convenios y Recomendaciones<sup>1</sup> de la OIT sobre la materia ratificados por España, de entre los que destaca, el Convenio OIT núm.155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Este convenio establece el deber para los estados firmantes, de poner en práctica y considerar una política nacional adecuada y congruente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo<sup>2</sup>. Debemos de tener en cuenta, además la existencia de otros muchos Convenios de la OIT sobre la materia ratificados por España<sup>3</sup>, así como Recomendaciones<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Debemos de recordar que las Recomendaciones constituyen únicamente consejos y sugerencias destinadas a los Estados miembros en cuanto a la salud de los trabajadores, sin que tengan carácter obligatorio, mientras que los Convenios son acuerdos tomados en las conferencias celebradas por la OIT, y son de obligado cumplimiento para los estados compromisarios.

<sup>2</sup> Fundamento de nuestra LPRL donde se reconoce de forma explícita, en el apartado Exposición de motivos, la deuda con la OIT por el enriquecimiento que para el texto legal suponían los compromisos contraídos a raíz de la ratificación del Convenio núm.155, el cual fue ratificado por España el 26/7/1985. BOE 11/11/1985.

<sup>3</sup> Puede consultarse al respecto, la lista de convenios ratificados por España. (OIT. Normas del trabajo. Ratificaciones de España. Consultada el 1 de marzo de 2014 en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102847](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102847) ).

<sup>4</sup> Puede consultarse la lista de Recomendaciones listado por Temas. (OIT. Normas del trabajo. Recomendaciones. Consultada el 1 de marzo de 2014 en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:3686903374197425:::P12010\\_INSTRUMENT\\_SO RT:2](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:3686903374197425:::P12010_INSTRUMENT_SO RT:2)); Conviene también mencionar por su importancia la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la OIT. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Enciclopedia de la OIT. Consultada el 1 de marzo de 2014 en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>).

En segundo lugar, desde la perspectiva comunitaria, la integración de España en la Comunidad Europea (1986) trae como consecuencia la necesidad de transponer un amplio conjunto normativo en materia de seguridad y salud de los trabajadores. La Directiva Marco 89/391/CEE<sup>5</sup>, inició una amplia labor legislativa, desarrollada mediante directivas específicas sobre aspectos más técnicos y precisos. A nivel comunitario se observa la convicción de la necesidad de una constante acción en favor del progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores europeos (TCEE<sup>6</sup>, arts. 95, 136, 137, 138, 211 y 308).

Junto a las previsiones internacionales y comunitarias, en España, el derecho de los trabajadores a prestar sus servicios en un ambiente de trabajo saludable, goza de reconocimiento normativo institucional, al encomendar la CE a los poderes públicos, la tarea de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, estableciendo la tutela del Estado a la protección de la salud laboral (art. 40.2)<sup>7</sup>. Se puede considerar a este mandato constitucional, el germen del actual marco normativo en prevención de riesgos laborales, el cual exige la relación con otras disposiciones constitucionales semejantes, como el art.10 de la CE (dignidad de la persona), art.15 de la CE (derecho a la vida), art. 43 de la CE (derecho a la protección a la salud) y art.45 de la CE (derecho a disfrutar de un ambiente adecuado) (Collado, 2008a, pp. 99- 100).

Para dar cumplimiento al precepto constitucional del art 40.2 CE y transponer al ordenamiento interno de la Directiva Marco 89/391/CEE, se promulgo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL<sup>8</sup>), modificada por la Ley 54/2003, del 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y sus sucesivas modificaciones hasta la actualidad<sup>9</sup>.

En efecto, la LPRL concretó el deber del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores a través de un conjunto de actuaciones de carácter preventivo. Sus objetivos y principios, asentados en el ordenamiento vigente de la seguridad y salud en el trabajo, descansan sobre unos principios básicos, algunos de ellos rubricados como objetivos de la política en materia de prevención (art.5 LPRL), y que corresponden a los poderes públicos (art.6 LPRL) (art. 40.2 CE), junto a otros muchos, que corresponden al empresario (art.15 LPRL). De esta forma, la actuación del empresario se ha de regir, como regla general, por el principio de evitación de riesgos, lo cual obliga a evaluar los riesgos que no puedan ser evitados, combatir los riesgos en origen, a planificar la prevención, a sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco peligro, adoptar las medidas de protección individual y colectiva, a tener en cuenta la

<sup>5</sup> Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo (89/392/CEE) (DO L183 de 26-06-1989).

<sup>6</sup> Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997 (DO C340 de 10-11-1997), junto con las modificaciones introducidas por el Tratado de Niza de 26 de febrero de 2001 (DO C80 de 10-03-2001).

<sup>7</sup> Art. 40.2.CE: “Asimismo, los poderes públicos (...) velarán por la seguridad e higiene en el trabajo (...)”. Constitución española de 1978. BOE 29/12/1978.

<sup>8</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10/11/1995) modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE 13/12/2003). Esta modificación afecta fundamentalmente, a la obligación de integración de la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa, procediendo también a adaptar la regulación de las infracciones y sanciones a la normativa sustantiva, y a reforzar la función de vigilancia y control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>9</sup> Sobre las últimas modificaciones que se han llevado a cabo desde la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, puede verse Miren Edurne López Rubia (2013). “La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las PYMES: últimas modificaciones normativas”. Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, núm.28, págs. 252-265.

evolución de la técnica, a instruir a los trabajadores, y a adaptar el trabajo a la persona, sobre todo en lo que afecta a la concepción de los puestos de trabajo y a la elección de los equipos y métodos de trabajo.

Las medidas globales de protección, se concretan a su vez, en un conjunto de obligaciones específicas para el empresario:

- El derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, genera el deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a riesgos derivados del trabajo (art.14 LPRL).
- Evaluación de riesgos del puesto de trabajo (art.16 LPRL).
- Proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones (art.17 LPRL).
- Informar, formar y consultar a los trabajadores, como medidas orientadas tanto a un mejor conocimiento del alcance real de los riesgos derivados del trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos, como aceptar las propuestas de los trabajadores que afecten a la seguridad y la salud en el ámbito empresarial (arts. 18 y 19 LPRL).
- Adoptar medidas para los casos de emergencia y de riesgo grave eminente en la empresa (arts. 20-21 LPRL).
- Adoptar medidas de vigilancia de la salud (art.22 LPRL).
- Elaborar y conservar la documentación en lo referente a ciertas materias (art.23 LPRL).
- Cooperar en la prevención de riesgos cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen su actividad trabajadores de más de una empresa o trabajadores por cuenta ajena o autónoma (art.24 LPRL).
- Prestar una atención especial a la prevención de la seguridad y salud de ciertos colectivos de trabajadores que, por sus características personales, son especialmente sensibles a determinados riesgos (arts. 25 a 28 LPRL).

Todos los trabajadores son titulares del derecho a la seguridad y salud en el trabajo con independencia del tipo de contrato que posean o su adscripción al sector público o privado. Deberán de cumplir las medidas de prevención que se adopten, y tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos marcadas en el art.29 LPRL (corresponde al trabajador, con carácter general, cumplir con las medidas de prevención adoptadas en cada caso, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario). El incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral. Susceptible de la correspondiente sanción disciplinaria.

En lo que respecta a la organización de los servicios de prevención, el empresario desde una óptica de profesionalización de la actividad preventiva, deberá implantar “servicios de prevención” (que en su nombre, y por su cuenta hagan efectiva la obligación preventiva), constituidos por personal contratado al efecto o por personal ajeno a la organización empresarial (arts. 30 a 32 LPRL y arts.10 a 22 del RSP<sup>10</sup>).

---

<sup>10</sup> Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE 31/1/1997.

Garantizando asimismo, la presencia de los recursos preventivos adicionales en el centro de trabajo, en los casos en que los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o de la actividad, en el caso de que se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales, o cuando la presencia de tales recursos sea exigida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas (art. 32 bis LPRL).

Se debe de remarcar que la obligación esencial del empresario es cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 14.3 LPRL). El incumplimiento de estas obligaciones, tanto normativas como contractuales, pone en juego sanciones administrativas, en materia de Seguridad Social, acciones de responsabilidad civil y penal.

Desde el punto de vista constitucional y legal, la prestación laboral asociada a un contrato de trabajo obliga al empresario (privado) e involucra al Estado (público) en la sustentación de una idónea protección de la salud de los trabajadores, y en esa dirección, no debemos dejar de obviar otras normas vigentes, como son el ET (arts.4, 5 y 19 ET)<sup>11</sup>, además de la LGSS (arts.195 a 197 LGSS)<sup>12</sup> y también de lo dispuesto en la LGS (arts.21 y 22 LGS)<sup>13</sup> o de otras leyes sectoriales (industria<sup>14</sup>, energía nuclear... ) (Collado, 2013, pp. 1-9).

### **3. COMPETENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **3.1. La idoneidad del convenio colectivo como fuente de consolidación de medidas de prevención de riesgos laborales**

Desde la perspectiva de las obligaciones que se imponen al empresario para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, la negociación colectiva podría ser un mecanismo adecuado para su desarrollo y promoción, además de aportar soluciones frente a riesgos específicos de los diferentes sectores de actividad a los problemas que en ellos puedan surgir, dado que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación. El convenio colectivo puede favorecer una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos, legales o convencionales, a los cambios productivos, a las innovaciones tecnológicas o a la aparición de nuevos riesgos que puedan surgir de los cambios en el tradicional sistema de producción.

---

<sup>11</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE 29/3/1995.

<sup>12</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE 29/6/1994.

<sup>13</sup> Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. BOE 29/4/1986.

<sup>14</sup> Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria. BOE 23/7/1992.

Diversas previsiones normativas<sup>15</sup> destacan el papel que debe de asumir la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. En el ámbito nacional, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales le otorga al convenio colectivo tanto un papel de mejora como de complementariedad<sup>16</sup>. Con frecuencia la ley delega en el convenio, la regulación y especificación de determinadas previsiones normativas, limitándose a establecer principios generales que deben ser completados por la negociación colectiva.

No se debe de olvidar que al margen de la actuación que la LPRL deje a la negociación colectiva en materia de prevención, ésta representa un reforzamiento del papel de los agentes sociales. Dicha función institucional de los agentes sociales, queda reservada normativamente a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales más representativas, con capacidad de intervenir como interlocutores validos en los organismos nacionales y autonómicos. También en los organismos nacionales y autonómicos que se creen con funciones esencialmente de información, estudio y consulta en las materias de seguridad y salud en el trabajo. Fruto de esa interlocución social son los AINC/ANC y los AENC<sup>17</sup> (Meléndez, op.cit, 2004, pp. 23-27).

### 3.2 Ámbito de actuación de la negociación colectiva

La negociación colectiva es competente para regular sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, o más concretamente, con la prevención de los riesgos laborales. Puede verse tal posibilidad en la Directiva Marco 89/391/CEE<sup>18</sup> y en el artículo 37.1 de la Constitución Española, que proclama el derecho “a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios”, así como, que los acuerdos a los que éstos lleguen tendrán “fuerza vinculante”, es decir, determina la eficacia normativa de la negociación colectiva, y que la regulación de este derecho corresponde efectuarla por ley ordinaria.

El ET lleva a efecto la regulación prevista en el artículo 37.1 de la Constitución, del derecho a la negociación colectiva laboral. En concreto el Título III. de la

<sup>15</sup> Normativas como la OIT, la Directiva Marco 89/391/CEE, la OIT, la CE, el ET y la LPRL, que contienen previsiones expresas por las que se determina la regulación de la materia de seguridad y salud laboral y su adaptación a la legislación nacional.

<sup>16</sup> Como indica la Exposición de Motivos de la LPRL, el marco legal “se configura 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”. El papel de la negociación es básicamente de mejora de una normativa mínima, y conforme al art.2.2 LPRL, según el cual las “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”.

<sup>17</sup> Puede consultarse la lista de Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, de nivel estatal, desde 1997. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Acuerdos para la Negociación Colectiva. Consultada el 4 de marzo de 2014 en:

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/D\\_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/));

Véase a modo de ejemplo, el “Capítulo II: Mercado de Trabajo, Políticas de Empleo y Relaciones Laborales” correspondiente a la “Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2013” (2014, pp. 285-529).

<sup>18</sup> La Directiva 89/391 contiene constantes llamamientos a la participación de los interlocutores sociales en el establecimiento de medidas de prevención de riesgos laborales (arts.1.2 ,3.c, 10.1, 10.3, 11.1 ,11.3, 14).

negociación de los convenios colectivos, que comprende los arts. 82 a 92 ET de dicha norma, regula todo lo referente a la negociación colectiva. Siendo el art. 82.2 ET, el que atribuye a los convenios colectivos la facultad de regular las condiciones de trabajo. Repitiéndose dicha previsión en el artículo 85 ET, al preverse que los convenios colectivos pueden regular “materias de índole económico, laboral, sindical y, en general otras que afecten a las condiciones de empleo”. Se debe destacar también, el art. 82.3 ET, el que dispone su eficacia normativa y carácter vinculante para “todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia” (Meléndez, op.cit, 2004, pp. 27-28).

Desde la óptica de la LPRL, ésta en su art.1, considera al convenio colectivo fuente normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Es decir, las cláusulas de los convenios colectivos que contengan mandatos relativos a la asunción de medidas preventivas, serán consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales, haciendo llamamientos a la negociación colectiva para que participe en la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (arts. 2, 34 y 35 LPRL). Se debe de destacar de esta terna de artículos, el art.2 LPRL, y más concretamente el art. 2.2 LPRL, en el que se determina “Derecho mínimo indisponible” las disposiciones de carácter laboral contenidas en la misma y en sus normas reglamentarias, lo que supone que los derechos reconocidos a los trabajadores por estas normas, no pueden ser reducidos o anulados por disposición unilateral del empleador, ni pueden ser objeto de renuncia o disposición por parte del propio trabajador o sus representantes (art. 3 ET), siendo el papel que juega la negociación colectiva respecto de las normas de prevención de riesgos laborales, la de su mejora o desarrollo, como así recoge el artículo 2.2 LPRL. De las normas mencionadas, se deduce que la negociación colectiva puede asumir las distintas obligaciones que integran la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, su capacidad no es ilimitada sino que queda sujeta a ciertos límites.

### 3.3. Limitaciones legales

La negociación en materia de seguridad y salud en el trabajo, encuentra limitaciones legales en lo mencionado en el art.3 del ET, que al enumerar los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral en lo que a fuentes del Derecho de Trabajo respecta, posiciona al convenio colectivo tras las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, dejando entre ver el orden jerárquico del convenio colectivo frente a la ley, limitándose éste, a una mejora del contenido de las normas estatales según lo dispuesto en el art.2 de la LPRL. Por lo tanto, las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo son las contenidas en la LPRL, siendo la mejora de ellas por parte de los convenios.

La LPRL regula prácticamente todos los aspectos de la prevención en la empresa, de forma que el ámbito de actuación del convenio es muy reducido en las materias sobre las que la ley impide cualquier modificación.

Así pues sería negociable colectivamente en principio, para su mejora, las materias reguladas en el Capítulo Tercero de la LPRL sobre los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Capítulo Cuarto LPRL sobre los servicios de prevención y Capítulo Quinto LPRL sobre la consulta y participación de los trabajadores (Sala, op.cit, 2007, p.47).



## 4. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### 4.1. Principios generales

Tanto la LPRL como el RSP, tratan de garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de la obligación empresarial de prevenir cualquier riesgo mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias orientadas a tal fin.

El art.2.1 LPRL, abre su marco regulador declarando que la misma se constituye en fuente de principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, sin perjuicio de su mejora convencional, dado su carácter de derecho mínimo indisponible (art.2.2 LPRL). Y es el capítulo III de la PRL en el que delimita el conjunto de obligaciones en las que se materializa ese deber preventivo, a partir de la catalogación de los derechos reconocidos a los trabajadores como contenido del mismo (art.14 LPRL).

A partir del principio básico sentado en el art.14 LPRL, el art.15 LPRL enumera los principios de la acción preventiva (Rivas, 2009, pp. 160-163).

De la muestra analizada, el 37,83% (70) de los convenios hacen referencia al aspecto de los principios generales de la acción preventiva. De esos 70 convenios, el 27,56 % (51) corresponde al ámbito de empresa, y el 10,27 % (19) al sectorial.

El sector siderometalúrgico y el sociosanitario, tanto en el ámbito de empresa como sectorial, son los que más mencionan en sus convenios los principios generales de toda acción preventiva. Por un lado, el sector siderometalúrgico lo hace, haciendo una mera repetición de los criterios regulados por el art. 15 LPRL<sup>19</sup>. El sector sociosanitario por contra, asume como principios generales, el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en alusión al art.14 LPRL<sup>20</sup>.

En otros convenios tanto empresarial como sectorialmente, los empresarios y el personal asumen los derechos y las responsabilidades recíprocas, que en materia de seguridad y salud laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de los convenios, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento. Tal compromiso, se plasma en la previsión por parte de las direcciones de las empresas y los representantes del personal de ejercer las acciones y adoptar las medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo que no afecten de forma negativa la seguridad y salud de los trabajadores<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Art.45. I. del CC de la Industria Siderometalúrgica. BOG 27/1/2011; Art.40.I del CC de GKN Driveline Zumaia, S.A. (planta de Legazpi). BOG 5/2/2014;

<sup>20</sup> Art. 31.1 del CC de "Residencias de personas mayores". BOG 3/2/2006; Art.31.1 del CC de Clece, S.A. (Residencia Egogain de Eibar). BOG 9/7/2014;

<sup>21</sup> Art. 51.I del CC de Amcor Flexibles España, S.L.U. BOG 21/2/2014; Art.30 del CC de Mayoristas de Pescados y Mariscos de Gipuzkoa 2005-2012. BOG 30/9/2011; Art.57 del CC de "Parejas Bacaladeras y Buques Bacaladeros". BOG 15/6/1999.

Algún convenio extrapola dichos principios, a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente en el trabajo<sup>22</sup>. La eliminación de los accidentes de trabajo, es el objetivo de primer orden para otros convenios. A tal fin, no se escatiman medios para lograr dicho objetivo. Siendo imprescindible, asumir y cumplir con las normas y procedimientos que se indican a cada operario en su puesto de trabajo<sup>23</sup>.

## 4.2. Evaluación de riesgos laborales

La evaluación de riesgos debe entenderse como el proceso de valoración del riesgo que entraña para la salud y seguridad de los trabajadores, la posibilidad de que se verifique un determinado peligro en el lugar de trabajo, constituyendo un punto básico en la organización del trabajo. A través de las distintas evaluaciones, se pretende realizar un estudio de los diferentes riesgos que puedan manifestarse en la empresa y, una vez detectados, proceder su análisis con objeto de poder organizar el proceso productivo con ausencia de daños para la seguridad y salud de los trabajadores. De este modo, la evaluación se considera como una actividad, primeramente, de compilación de datos y, en segundo lugar, de observación y análisis de la situación, así como de sus posibles soluciones (Collado, 2008b, p.10).

Según se establece en el art. 3 del RSP, la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse<sup>24</sup>. Y es que, a través de la evaluación y en la concepción de una prevención de riesgos laborales integrada en el diseño empresarial se pretende, una vez identificados los riesgos y los trabajadores afectados, que el empresario conozca los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo para eliminar o en su caso, controlar y reducir tales riesgos mediante el establecimiento de las medidas preventivas o de protección adecuadas, esto es, que planifique su actividad preventiva.

La evaluación de riesgos se constituye en la piedra angular de la actividad preventiva en la empresa, tal y como recoge el art. 16 de la LPRL. El RSP completa y precisa esta materia en su Capítulo II: "Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva". Así, la evaluación inicial de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta:

1. Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
2. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Las evaluaciones deberán revisarse con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

<sup>22</sup> Art.19 del CC de ARCELORMITTAL GIPUZKOA, S.L.U. (ZUMARRAGA). BOG 28/1/2014;

<sup>23</sup> Art 14 del CC de Laulagun Bearing, S.A. BOG 27/6/2013;

<sup>24</sup> Así se subraya, con carácter metodológico, en el "Estudio de los requisitos legales en formación PRL a las empresas de la CAPV. Informe de resultados" (López, 2012, p.81).

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido les hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Finalmente, la evaluación de riesgos ha de quedar documentada, debiendo reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva, los siguientes datos:

- Identificación de puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes.
- La relación de trabajadores afectados.
- Resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, si procede<sup>25</sup>.

De la muestra analizada, el 49,18 % (91) de los convenios hace algún tipo de referencia a la evaluación de riesgos, siendo de esos 91 convenios, el 38,17 % (71) del ámbito de empresa, y el 11,01% (20) al sectorial. Tanto en el ámbito sectorial como en el de empresa, no se incorporan prácticamente previsiones de alcance sobre el modo en que deben de desarrollarse estas evaluaciones. Los convenios presentan en general escaso alcance regulador y nula concreción al respecto.

En este sentido gran parte de los convenios se limitan a reflejar la evaluación de riesgos, como la obligación empresarial que constituye uno de los principios generales de toda acción preventiva<sup>26</sup> (art.15 PRL) o que su elaboración corresponde a los servicios de prevención<sup>27</sup>. Recordando la necesaria consulta directa de los trabajadores, representantes de los trabajadores, delegados de prevención, comité de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención para la participación en la evaluación de riesgos dentro de las facultades y responsabilidades que se les confiere<sup>28</sup>.

En este sentido, otros convenios dedican la atención a la naturaleza de la actividad, las características del puesto y las personas llamadas a realizar las evaluaciones<sup>29</sup>, además de los que se refieren a la realización de evaluaciones específicas para los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos por sus circunstancias personales, tomando en particular consideración las características del

<sup>25</sup> Así se pone de manifiesto, la evaluación de riesgos en “La Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva. Estudio sobre la Comunidad de Madrid” (2005, pp.19-20).

<sup>26</sup> Art. 43.I del CC de Alcad, S.L. BOG 6/8/2013; Art.39.I del CC de Mecanizados Kanter, S.A. BOG 7/10/2013; Art.37.I del CC de Torunsa, S.A. BOG 19/2/2014; Art.39.I del CC de Pertusa.S.L. BOG 2/1/2014;

<sup>27</sup> Art. 27.b) del CC de Punt Roma, S.L. BOG 6/8/2013; Art.25 del CC de EMAUS Fundación Social, de Donostia-San Sebastián. BOG 29/5/2012; Art.25 del CC de Cruz Roja en Gipuzkoa para 2011-12. BOG 7/3/2013;

<sup>28</sup> Art.9 del CC de Bidasoa Inprimatzeko Zentroa, S.A. BOG 25/2/2014; Art.39 del CC de Electromecánicas Pasaia, S.L. BOG 17/3/2014; Art.39.III. del CC de KOPISAL, S.L. de Lezo. BOG 21/11/2012.

<sup>29</sup> Art. 32 del CC de Arreta Asistencial, S.L. BOG 29/1/2014; Art.4, Art.34 del CC de Galant Garbitasuna, S.L. BOG 28/10/2013.

trabajador, mencionándose expresamente los sensibles, por sus características personales o estado biológico conocido (arts. 25, 26 y 27 LPRL)<sup>30</sup>.

El sector sociosanitario<sup>31</sup> y el de las telecomunicaciones<sup>32</sup>, por las características del sector, se tiene en cuenta también, la evaluación de los riesgos psicosociales.

En muchos convenios, sobre todo en la industria del metal y de la construcción y obras públicas, el procedimiento de evaluación, se realiza aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo)<sup>33</sup>. Los procedimientos de la revisión de la evaluación de riesgos, se centran sobre todo en la periódica vigilancia de la salud<sup>34</sup>.

### 4.3. Planificación de la actividad preventiva

Efectuada la evaluación de riesgos, si se pone de manifiesto la existencia de riesgo para los trabajadores, el empresario queda obligado a planificar su actividad preventiva a través del diseño de las medidas que deben adoptarse para controlar los elementos de riesgo advertidos en el proceso productivo.

Todo ello supone la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores medioambientales de trabajo [art.15.1.g)]. La prevención integrada, consistente en que la prevención abarque a todo el proceso productivo en todos sus niveles (art.1RSP). Forman parte de este conjunto los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos previstos (art.9.1 RSP). Igualmente, la actividad de planificación incluye las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores (art.9.2 RSP) (vid. arts. 6.3 Directiva Marco 89/391,15.1 LPRL, 16.2 LPRL y 1 RSP).

De lo anterior, se desprende, que la planificación se puede definir como el conjunto de actividades que establecen los objetivos y especificaciones necesarias para desarrollar la acción preventiva y para la aplicación de los elementos del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Por tanto, a través del plan preventivo se

<sup>30</sup> Art. 52 del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012; Art.45 del CC de Vasco Navarra del Agua, S.A. (Vanagua). BOG 24/2/2014; Art.21. del CC de "Industria Bebidas Refrescantes". BOG 2/4/2002; Art.45 del CC de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales. BOG 15/7/2011; Art.18 del CC de "Hospitalización, Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico". BOG 17/1/2000.

<sup>31</sup> Art.28.1 del CC de Biharko Gipuzkoa, S.L. BOG 7/3/2014; Art.31.1 del CC de Gerozerlan, S.L. (Centro Txara I). BOG 17/1/2014; Art.30.1 del CC de Petra Lekuona Zaharren Egoitza. BOG 19/6/2014; Art.31.1 del CC de Mikel Deuna Egoitza Fundazioa .BOG 10/7/2014; Art.31.1 del CC de Laugara, S.L. Centro de día y Asistencia a domicilio de Gipuzkoa. BOG 10/1/2014; Art.31.1 del CC de "Residencias de personas mayores". BOG 3/2/2006.

<sup>32</sup> Art.36 del II CC de la empresa Euskaltel S.A. BOPV 13/5/2011;

<sup>33</sup> Art. 30 del CC de Cotones Aguirrezabal, S.A. BOG 1/8/2014; Art.41 del CC de GKN Driveline Zumaia, S.A. (planta de Legazpi). BOG 5/2/2014; Art.45 del CC de Ojmar, S.A. BOG 7/10/2013; Art.46 del CC de Industria Siderometalúrgica .BOG 27/1/2011; Art.41 del CC de Construcción y Obras Públicas. BOG 31/8/2007;

<sup>34</sup> Art. 46 del CC de Pasaban, S.A. de Tolosa. BOG 27/7/2012; Art.35 del CC de Refractarios Kelsen, S.A. de Aduna. BOG 28/3/2012; Art.46 del CC Manufacturas Resort, S.L. BOG 22/11/2013.

ponen de relieve los modos, medidas y acciones que sirvan para combatir los riesgos evidenciados en la evaluación.

La planificación debe de realizarse para un periodo determinado, estableciendo fases y un orden de prioridades en función de la magnitud de los riesgos y número de trabajadores expuestos a los mismos. Debe de ser objeto de seguimiento y control periódico. La LPRL y el RSP no concretan casi nada sobre el desarrollo de la actividad planificadora. Para subsanar este error, debe acudirse a las disposiciones sobre riesgos específicos, que en ocasiones contienen normas relativas a la planificación (vid. RD 1627/1997 seguridad y salud en obras de construcción<sup>35</sup>, IV y V<sup>36</sup> Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción) (Collado, Op.cit, 2008b, pp.18-19).

La realización de la acción preventiva, corresponde a quienes se encuentren cualificados para el desempeño de funciones preventivas de nivel básico, intermedio o superior. En los diferentes programas de formación que capacitan para la realización de las distintas funciones, se mencionan una serie de horas destinadas a la planificación, bajo el título de gestión de la prevención de riesgos laborales. Del mismo modo, pueden participar en la planificación, los trabajadores o sus representantes, también pueden participar las MATEPSS y el comité de seguridad y salud.

De la muestra analizada el 34,59 % (64) de los convenios hace algún tipo de referencia a la planificación de la acción preventiva, siendo de esos 64 convenios, el 26,48 % (49) del ámbito de empresa, y el 8,11 % (15) al sectorial. Siendo los convenios empresariales, lo más apreciable en contraste con los sectoriales, en su concreción de los contenidos, que integran el deber de la organización de la acción preventiva.

En la mayoría de los convenios colectivos analizados, muy pocos añaden realmente algún contenido a lo establecido en la LPRL. La generalidad de ellos, se circunscribe dentro de las posibilidades de los mismos y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetivos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales<sup>37</sup>, acorde a los principios informadores que debe de tener toda acción preventiva descritos en el art.15 de la LPRL. Limitándose a señalar, que el delegado de prevención o el comité de seguridad de la empresa, junto con los servicios de prevención, tienen entre sus facultades y responsabilidades, estudiar, impulsar y coordinar los planes de prevención, así como el período de renovación de dichos planes<sup>38</sup>. En algunos se concreta lo mínimo que deben de incluir dichos planes<sup>39</sup>.

<sup>35</sup> REAL DECRETO 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. BOE 25/10/1997.

<sup>36</sup> IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. BOE 17/8/2007; V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. BOE 15/3/2012;

<sup>37</sup> Art. 45 del CC de Comercio en general de Gipuzkoa de 2010-2014. BOG 5/11/2013; Art.21 del CC de prótesis dental. BOG 14/2/2002; Art.56 del CC de Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa de 2010-2016 .BOG 29/1/2014;

<sup>38</sup> Art. 39 III.a) del CC de KOPISAL, S.L. de Lezo. BOG 21/11/2012; Art.37 V.a) del CC de "FUNDICIONES WEC, S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012; Art.39 V.a) del CC de Mecanizados Kanter, S.A. BOG 7/10/2013; Art. 39 .V.a) del CC de Electromecánicas Pasaia, S.L. BOG 17/3/2014;

<sup>39</sup> Art. 52 del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012; Art.25 del CC de EMAUS Fundación Social, de Donostia-San Sebastián .BOG 29/5/2012; Art.25 del CC de Cruz Roja en Gipuzkoa para 2011-12. BOG 7/3/2013.

Por otro lado, los convenios colectivos que sí aportan contenidos específicos, lo hacen, para señalar la gestión moderna de la prevención de riesgos laborales, que supone el tratamiento preventivo del riesgo a través de la aplicación de sistemas integrados de prevención. Cuyos manuales y sus procedimientos, constituyen la herramienta organizativa adecuada, para lograr la mejora continua en el campo de la seguridad y salud laboral. Planes que se orientarán, a la eliminación y reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales<sup>40</sup>.

#### **4.4 .Organización de la actividad preventiva**

Los servicios de prevención, son el órgano técnico que desarrolla la actividad preventiva en la empresa. El empresario, desde una óptica de profesionalización de la actividad preventiva, deberá implantar los servicios de prevención, que en su nombre y por su cuenta, hagan efectiva la obligación preventiva. La organización preventiva puede adoptar diversas modalidades, en función de la características de la empresa (tamaño de la empresa, riesgos a los que estén expuestos los trabajadores y peligrosidad de las actividades desarrolladas) y de los riesgos inherentes al trabajo (arts. 30 a 32 bis LPRL y arts. 10 a 22 del RSP).

Existen cuatro modalidades de organizar la prevención en la empresa:

1ª. Asunción personal por parte del empresario de la actividad preventiva. Un supuesto excepcional y facultativo en aquellas empresas de menos de seis trabajadores (microempresas) cuya actividad preventiva no se considere peligrosa (art. 11 del RSP).

2ª. Designación de trabajadores. Modalidad de prevención interna preceptiva sólo en los supuestos en los que el empresario no haya asumido la totalidad de la actividad preventiva, no haya constituido un servicio de prevención propio o no haya recurrido a un servicio de prevención ajeno (arts. 12 y 13 del RSP).

3ª. Servicios de prevención propios. Deberán constituirse en las empresas de más de 500 trabajadores, en aquellas cuya plantilla oscile entre los 250 y los 500 trabajadores, pero cuya actividad esté incluida en el Anexo 1 del RSP ,y por último, en las empresas no incluidas en ninguno de los supuestos anteriores, pero en las que la Autoridad Laboral lo decida ,en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, siempre y cuando la prevención no se haya concertado con un servicio de prevención ajeno (arts.14 y 15 del RSP).

4ª. Servicios de prevención ajenos. Esta modalidad organizativa puede ser utilizada por aquellas empresas que no estando obligadas a constituir un servicio de prevención propio, prefieren esta modalidad a otras posibles. También las empresas que, habiendo optado por cualquiera otra de las modalidades, no hayan asumido actividades cuya ejecución se encargan a un servicio de prevención ajeno. Por último, también se debe de constituir a requerimiento de la autoridad laboral por razones de peligrosidad o siniestralidad (art.16 del RSP).

---

<sup>40</sup> Art. 15 del CC de CINTAS ADHESIVAS UBIS, S.A. BOG 6/5/2013; Art.32.1 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011.

Se debe de citar también, los servicios de prevención mancomunados. Los pueden constituir, las empresas que desarrollen actividades en un mismo centro, edificio, polígono o área geográfica limitada. Las empresas deberán pertenecer a un mismo sector productivo o grupo empresarial. Tienen la consideración de servicio de prevención propio y limitaran su actividad preventiva a las empresas participantes (art.21 del RSP).

Por último las mutuas pueden actuar como servicios de prevención ajenos (MATEPSS), para las empresas a ellas asociadas. Para actuar como tales, las mutuas deben cumplir todas las disposiciones relativas a los servicios de prevención ajenos, incluidas las relativas a la acreditación por parte de la autoridad laboral (art.22 del RSP).

De la muestra analizada el 35,13 % (65) de los convenios hace algún tipo de referencia a la planificación de la acción preventiva, siendo de esos 65 convenios, el 27,02 % (50) del ámbito de empresa, y el 8,11 % (15) al sectorial.

Los convenios analizados, se limitan a enumerar las distintas modalidades de la organización preventiva recogidas en la LPRL y en el RSP o a transcribir la obligación empresarial, de prever las posibilidades en cuanto a la organización de la actividad preventiva. La mayoría de ellos, tanto en el ámbito de empresa como sectorialmente, optan por la formación de un servicio de prevención propio y optan a remitir a uno ajeno, para asumir las especialidades preventivas que no pueda asumir el servicio de prevención propio, generalmente la vigilancia de la salud. En un caso se concreta, que esta vigilancia de la salud, se hará mediante el servicio de prevención mancomunado.

Las cuestiones concretas tratadas, en lo que se refiere a los servicios de prevención propios son:

-Destacar que los servicios de prevención, junto con el comité de seguridad, tienen el carácter de órgano de asesoramiento técnico en materia de vigilancia y prevención de riesgos laborales.

- Reproducir las funciones y responsabilidades específicas conjuntas del comité de seguridad y salud y el sistema de prevención, sin perjuicio de las que estén vigentes en cada momento, principalmente las atribuidas a los servicios de prevención<sup>41</sup> (art. 31 LPRL). Respecto de las funciones concretas que debe asumir el servicio de prevención, en algunos convenios, encuentran su identificación, en la relación con el diseño y aplicación de los planes y programas de prevención, la evaluación de los factores de riesgo, la determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas, la información y formación de los trabajadores, la prestación de primeros auxilios y planes de emergencia y la vigilancia de la salud de los trabajadores<sup>42</sup>.

En cuanto a las especialidades con las que cuenta el servicio de prevención, pueden encontrarse servicios muy completos que abarcan las especialidades de seguridad, higiene, ergonomía-psicosociológica (asistencia psicológica y fisioterapia), y vigilancia de la salud, aun cuando estas sean contratadas con un servicio de prevención ajeno<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> Art.37.III.V) del CC de Torunsa, S.A. BOG 19/2/2014;Art.39.III.V) del CC de Tratamientos Superficiales Iontech, S.A. BOG 7/7/2014;

<sup>42</sup> Art. 25 del CC de Cruz Roja en Gipuzkoa para 2011-12. BOG 7/3/2013; Art.25 del CC de EMAUS Fundación Social, de Donostia-San Sebastián. BOG 29/5/2012;

<sup>43</sup> Art .34 del CC de Compañía del Tranvía de San Sebastián, S.A. BOG 18/6/2012; Art.57 del CC de Metrotec, S.A. BOG 30/5/2013.

En lo que respecta a los servicios de prevención ajenos, en la mayoría de convenios se indica, que las empresas optaran por su elección para la vigilancia de la salud, al carecer éstas, de esta especialidad preventiva. En algún caso, se expresa dada la no habilitación de los locales de enfermería de la empresa por parte de Osalan para la realización de los reconocimientos médicos, la empresa, por medio del servicio de prevención externo contratado, reconocerá una vez al año a todo el personal de la misma, estableciéndose los medios adecuados para ello en los locales que se designen<sup>44</sup>.

La elección del servicio de prevención mancomunado, solo se hace referencia en un convenio<sup>45</sup>.

En algún caso concreto, el convenio colectivo se refiere a la elaboración por parte del comité de seguridad de la empresa, de una memoria y programación anual de servicios de prevención<sup>46</sup>.

#### **4.5. Equipos de trabajo y medidas de protección individual**

Corresponde al empresario garantizar que los equipos de trabajo son adecuados a las tareas realizadas y que preservan la seguridad y salud de los trabajadores que los manejan, así como adoptar las medidas pertinentes, cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y salud, con el objeto de asegurar que su manipulación está reservada a los encargados de la misma y que las labores de mantenimiento, conservación o reparación son llevadas a cabo por los trabajadores específicamente capacitados a tal fin (art. 17.1 LPRL).

Asimismo, el empresario habrá de proporcionar a sus trabajadores los equipos de protección que sean adecuados para el desarrollo de la actividad profesional, debiendo velar por el uso efectivo de los mismos cuando ello sea necesario, esto es, cuando los riesgos no se puedan evitar o limitarse lo suficiente, ya sea por medios técnicos de protección colectiva, ya por medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo (art. 17.2 LPRL).

Equipos de trabajo y medios o equipos de protección individual, comúnmente denominados EPIs, que son objeto de definición por parte de la propia LPRL, en su art. 4.6º y 8º, y de desarrollo reglamentario más preciso a través de los RRDD 1215/1997 y 773/1997<sup>47</sup> (Tudela y Valdeolivas, 2009, p. 212).

De la muestra analizada, el 73'51% (136) de los convenios hace algún tipo de referencia a equipos de trabajo y medidas de protección individual, siendo de esos 136 convenios, el 51,88% (96) del ámbito de empresa, y el 21,62 % (40) al sectorial.

Las únicas referencias convencionales de interés se hallan en la negociación colectiva sectorial<sup>48</sup>, careciendo la de ámbito empresarial, en general, de previsiones dignas de ser destacadas, en contraste con su abundante regulación de las prendas de

<sup>44</sup> Art.18. H) del CC de Catelsa-Manufacturas Gipuzkoanas de Caucho y Latex, S.L. BOG 14/3/2012.

<sup>45</sup> Art.18 del CC de Gureak Oiartzun, S.L.U. BOG 24/9/2013;

<sup>46</sup> Art. 46 del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012;

<sup>47</sup> REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE 07/08/1997; REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE 12/06/1997.

<sup>48</sup> CC de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias (Anexos II, III y IV) .BOG 1/2/2010.



trabajo/ropa de trabajo, incluyéndose contenidos heterogéneos que, en la mayoría de los casos, no son medios efectivos de protección contra el riesgo laboral, reservándose casi siempre a pura uniformidad de los empleados<sup>49</sup> o imagen de empresa.

Por lo contrario y dentro de ese margen minoritario en el que la relación de prendas facilitadas implica fines preventivos, siendo estas reconocibles con facilidad en muchas ocasiones por su faceta protectora frente al riesgo en cuestión o frente a condiciones de trabajo adversas, nos encontramos, tal es el caso de la ropa de lana adecuada en los trabajos que requieran contacto con ácidos o la ropa y calzado impermeable para el personal que tengan que realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. Situándose las empresas siderometalúrgicas, como principales baluartes<sup>50</sup> del uso de estas prendas como prendas de protección y no de estética.

Por lo general, la conservación, cuidado y lavado de la ropa entregada<sup>51</sup>, suele ser a cargo del trabajador, exceptuando algunos sectores como el sanitario<sup>52</sup> y el de la fundición<sup>53</sup>, donde la limpieza de la ropa correrá a cargo de la empresa. Respecto a la entrega y periodicidad de sustitución de las prendas, algunos convenios se limitan a señalar que será periódica, en función de su estado/uso y según acuerden conjuntamente empresa y delegados de prevención, aunque suele ser lo más frecuente la fijación de una periodicidad anual<sup>54</sup>. En el caso de que no se facilite la ropa de trabajo, la empresa abona una cantidad monetaria por ese concepto<sup>55</sup>, también se abonará económicamente en concepto de plus de ropa de trabajo<sup>56</sup>.

Asimismo, el apartado de prendas/ropa de trabajo se presenta aislado y con ubicaciones muy dispersas dentro de los convenios, exceptuando ciertas salvedades, en que se comparte ubicación con otras materias que no tienen nada que ver con la protección<sup>57</sup>.

En lo que respecta a los EPIs, llama la atención, que en tantos convenios se pacte la obligación empresarial de suministro de EPIs sin entrar a precisar su papel en la jerarquía preventiva, además de hacer referencia de forma conjunta a ropa de trabajo y a equipos de protección individual/EPIs. Algunos, incluso pactan acerca de estos dos asuntos en la misma cláusula, utilizando una variedad de terminología, en la que no se

---

<sup>49</sup> Art. 20 del CC de Compañía del Tranvía de San Sebastián, S.A. BOG 18/6/2012; Art. 39 del CC de Hijos de Antonio Areizaga, S.A. BOG 11/1/2012; Art.43 del CC de Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A (AP-1). BOG 14/11/2013; Art.22 del CC de Goroldi .BOG 10/7/2014; Art. 28 del CC de Autobuses Garayar, S.A. BOG 17/6/2014; Art.40 del CC de Limpieza Pública Viaria de Gipuzkoa. BOG 26/7/2013; Art.26 del CC de Estaciones de Servicio de Gipuzkoa. BOG 26/7/2013;

<sup>50</sup> Art. 45 VII) del CC de Manufacturas Resort, S.L. BOG 22/11/2013; Art 39 VII) del CC de Electromecánicas Pasaia, S.L. BOG 17/3/2014.

<sup>51</sup> Art. 37 del CC de Locales de Espectáculos y Deportes de Gipuzkoa .BOG 30/9/2011.

<sup>52</sup> Art.25 del CC de Policlínica Gipuzkoa, S.A. BOG 9/2/2012.

<sup>53</sup> Art. 6 del CC de Tratamientos Térmicos Yurre, S.L. BOG 24/7/2013; Art.12 del CC de Arcelormittal Gipuzkoa, S.L.U. (Planta de Bergara). BOG 8/7/2014.

<sup>54</sup> Art. 22 del CC de Gureserbi, S.L.U. BOG 24/3/2014; Art.4. del CC de la Fundación Centro Vasco de Transfusión y Tejidos Humanos de Gipuzkoa. BOG 21/11/2013.

<sup>55</sup> Art. 51 del CC de EMAUS Fundación Social, de Donostia-San Sebastián. BOG 29/5/2012.

<sup>56</sup> Art. 14 del CC de Mayoristas de Pescados y Mariscos de Gipuzkoa. BOG 30/9/2011; Art.28 del CC de Construcción y Obras Públicas .BOG 31/8/ 2007.

<sup>57</sup> Art. 8 del CC de Victorio Luzuriaga-Usurbil, S.A. BOG 28/2/2013; Art.19 del CC de La Bacaladera, S.A.U. BOG 30/5/2013.

distingue claramente cuál de los dos aspectos se están pactando (ropa de trabajo o su nombre concreto, equipos de trabajo, equipos de protección individual, ropa de seguridad, etc.)<sup>58</sup>. Exceptuamos algunos convenios, en los que la regulación de Equipos de Protección Individual<sup>59</sup> tienen un apartado propio.

También se da la advertencia en ciertos convenios, de que el uso de este tipo de equipos es subsidiario, en el bien entendido, que deberán utilizarse exclusivamente cuando 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<sup>60</sup>. En definitiva, se puede decir que resulta en este sentido particularmente desalentador, comprobar cómo en numerosos convenios, se confunde los equipos de protección individual, con la simple "ropa de trabajo" (batas, monos, botas, etc.), pese a que el RD 773/1997 la excluye expresamente de los EPI, confusión que se traduce en la enumeración de las reglas sobre ropa de trabajo en las secciones o capítulos dedicados específicamente a la prevención de riesgos laborales como si formasen parte de ella.

Se percibe cierto desinterés respecto de la regulación convencional de los equipos de trabajo, que son aquellas instalaciones, máquinas o aparatos que procuran evitar o minimizar el riesgo en la actividad productiva, se adecuen a las singularidades de la actividad productiva. La regulación de estos equipos, obviamente por los convenios de empresa por su mayor proximidad a los riesgos concretos, es inexistente. Limitándose si es el caso, a su referencia en el correspondiente capítulo de faltas y sanciones, que con frecuencia contemplan el mal uso, deterioro, falta de colaboración en general o conductas similares del trabajador en la utilización y conservación de los equipos de trabajo como incumplimiento laboral sancionable<sup>61</sup>.

#### **4.6. Información y formación de los trabajadores**

La información y la formación de trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales suelen ser objeto de tratamiento conjunto en la negociación colectiva tanto sectorial como de empresa. Sin embargo entre ambas existen diferencias fundamentales. En primer término, la obligación de información se concreta en la puesta en conocimiento de los trabajadores de una serie de aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales. En concreto, el empresario debe informarles acerca de los riesgos existentes en la empresa y en cada puesto de trabajo, de los equipos de protección que deben ser utilizados a los efectos de eliminar o reducir tales riesgos y de las medidas de emergencia adoptadas por el empresario para los casos de riesgo grave en la empresa.

---

<sup>58</sup> Art. 18 del CC de Catelsa-Manufacturas Gipuzkoanas de Caucho y Latex, S.L. BOG 14/3/2012; Art.37 del CC de "FUNDICIONES WEC, S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012; Art. 28 del CC de Limpiezas Etxegar, S.L. y las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en las dependencias municipales de Oiartzun y la Ikastola Haurtxaro. BOG 22/11/2013; Art. 39 del CC de Lepoxi, S.A. BOG 14/3/2013; Art. 39 del CC de Mecanizados Kanter, S.A. BOG 7/10/2013; Art.24 del CC de Goratu Máquinas Herramienta, S.A. BOG 11/3/2014; Art. 45 del CC de Industria Siderometalúrgica. BOG 27/1/2011.

<sup>59</sup> Art. 33 del CC de CANDY HOOVER ELECTRODOMÉSTICOS, S.A. BOG 1/2/2012.

<sup>60</sup> Art.15 del CC de CINTAS ADHESIVAS UBIS, S.A. BOG 6/5/2013; Art.34 B) del CC de Galant Garbitasuna, S.L. BOG 28/10/2013; Art.34 B) del CC de Integra Mantenimiento Gestión y Servicios Integrales CEE, S.L. BOG 17/9/2013.

<sup>61</sup> Art. 43. 2º faltas graves (15) del CC de Aizkibel, S.A. BOG 2/6/2014.

Por su parte, la formación conlleva algo más que la puesta en conocimiento del trabajador de los riesgos a los que puede estar expuesto y de las medidas para evitarlos, toda vez que lleva implícita la idea de enseñanza y de aprendizaje acerca de las medidas necesarias para reducir o eliminar el riesgo (Meléndez, Pérez, San Martín, 2010, p.97).

De la muestra analizada, el 46,48% (86) de los convenios hace algún tipo de referencia a la formación e información a los trabajadores, siendo de esos 86 convenios, el 37,29 % (69) del ámbito de empresa, y el 9,19% (17) al sectorial. Siendo la formación e información objeto de tratamiento conjunto en la negociación colectiva tanto a nivel empresarial como sectorial. Es de mencionar que la mayor parte de los convenios, no recoge ni el contenido ni cómo se debería informar y formar a los trabajadores, más bien se establece una obligación genérica de lo expuesto en LPRL.

El art.18.1 LPRL exige que al fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias, señalando que las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes.

Las previsiones convencionales sobre la información, se engloban dentro de los convenios analizados, como obligación del empresario dentro de su deber de protección y como principio básico de la acción preventiva, en su condición de actividad necesaria para la prevención de los riesgos derivados del trabajo (arts.2 y 14 LPRL). Resolviéndose en la generalidad de los mismos, haciendo una somera referencia a que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves, siendo facultad y responsabilidad de el delegado de prevención junto con los servicios de prevención, transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estimen más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción<sup>62</sup>.

Por otra parte, son escasos los convenios en que se informa a los trabajadores sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los mismos. Dichos convenios, se complementan con el deber del empresario de informar sobre los mismos aspectos, a los delegados de prevención o en su defecto, a los representantes de los trabajadores<sup>63</sup>.

Algunos convenios, prevén la elaboración de fichas informativas con los riesgos detectado, para el posterior conocimiento de todo el personal<sup>64</sup> o la elaboración por parte de la empresa, de un manual con todos los riesgos y los procedimientos preventivos y de actuación en caso de siniestro propios de cada sección. Recibiendo cada trabajador un «libreto» específico de su sección o secciones habituales, así como las normas generales de seguridad<sup>65</sup>.

<sup>62</sup> Art.37.I y V del CC de Angel Iglesias, S.A. BOG 23/1/2014; Art.28 I y V del CC de Natra Oñati, S.A. BOG 22/1/2014; Art.36.I y V del CC de Batuak, S.A. BOG 7/3/2014.

<sup>63</sup> Art. 50.b) del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012; Art.9.2 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011

<sup>64</sup> Art. 32 del CC de Arreta Asistencial, S.L. BOG 29/1/2014.

<sup>65</sup> Art. 15 del CC de CINTAS ADHESIVAS UBIS, S.A. BOG 6/5/2013.

Las previsiones convencionales sobre la formación preventiva de los trabajadores, al igual que la información, se engloban dentro de los convenios analizados, como obligación del empresario dentro de su deber de protección y como principio básico de la acción preventiva, en su condición de actividad necesaria para la prevención de los riesgos derivados del trabajo (arts.2 y 14 LPRL).

La norma central es la contenida en el art. 19 LPRL. Muchos convenios analizados, reproducen el dictado legal del art. 19 LPRL, en el cual la empresa está obligada a garantizar al personal, 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 desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo<sup>66</sup>.

Por lo que hace referencia a la formación de los representantes de los trabajadores en materia de prevención, en general los convenios introducen compromisos genéricos que obligan a las empresas a proporcionar a los delegados de prevención, los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones<sup>67</sup>.

También algunos convenios, otorgan una atención particular para aquellos trabajadores que ocupan o vayan a ocupar puestos de gestión o de mando<sup>68</sup>. Es interesante en este sentido decir, que la formación de los trabajadores fijos, temporales con contrato de duración determinada, practicas, contratados por empresas de trabajo temporal o integrados en contratas, reciben la misma y adecuada formación en relación a la características del puesto de trabajo y a los riesgos que vayan estar expuestos, al tener éstos, los mismos derechos laborales que los demás trabajadores de la empresa<sup>69</sup>.

La formación, se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados y siempre que sea posible en horas de trabajo y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores<sup>70</sup>. En algunos convenios, se establece la percepción de cantidades compensatorias por la asistencia a estos cursos de formación<sup>71</sup>. Es importante destacar, los convenios que establecen una conexión entre formación preventiva y formación general de los trabajadores en la empresa. Esto no es del todo frecuente, ya que los convenios colectivos suelen establecer un capítulo específico sobre formación profesional, donde no se introduce una referencia expresa entre sus fines a la prevención de riesgos laborales<sup>72</sup>.

La formación por otra parte, ha recibido un tratamiento innovador en sectores específicos de la actividad productiva donde la siniestralidad laboral es patente. Es el caso de la construcción, donde a nivel sectorial se crea una comisión para el estudio del

<sup>66</sup> Art. 31.1 del CC de Clece, S.A. (Residencia Egogain de Eibar). BOG 9/7/2014; Art.31.1 del CC de Mikel Deuna Egoitza Fundazioa. BOG 10/7/2014; Art.39.II del CC de Talleres Andiano, S.L. BOG 23/9/2013; Art.14.IV del CC de Victorio Luzuriaga-Usurbil, S.A. BOG 28/2/201;

<sup>67</sup> Art. 27.a) del CC de Punt Roma, S.L. BOG 6/8/2013;

<sup>68</sup> Art. 15 del CC de CINTAS ADHESIVAS UBIS, S.A. BOG 6/5/2013.

<sup>69</sup> Art. 42 del CC de Industria Siderometalúrgica. BOG 27/1/2011.

<sup>70</sup> Art.36.IV del CC de Elay, S.L. BOG 29/10/2013; Art. 39.IV del CC de Mecanizados Kanter, S.A. BOG 7/10/2013; Art.11 del CC de PERFILES ESPECIALES SELAK, S.L. BOG 12/12/2013;

<sup>71</sup> Art. 23 del CC de "Industria del vidrio" BOG 13/8/2002.

<sup>72</sup> Art.19.1 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011; Art.16 del CC de ARCELORMITTAL GIPUZKOA, S.L.U. (ZUMARRAGA).BOG 28/1/2014.

texto del trabajo realizado, en esta materia, por la comisión sectorial de la construcción en la CAPV de cara a la posible implantación de cursillos de formación establecidos en el mencionado trabajo<sup>73</sup>. A efectos de acreditar la referida formación, el convenio colectivo general del sector de la construcción ha creado la TPC, que es de obligatoria obtención para trabajar en el sector desde el 31-12-2011. Regulada en el capítulo IV del Título III- Información y formación en seguridad y salud- del convenio colectivo general del sector de la construcción<sup>74</sup>. Esta tarjeta profesional es expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, y sirve para acreditar la formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores que prestan servicios en el sector de la construcción, incluyendo a los autónomos.

Al hilo de lo mencionando anteriormente, el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y CONFEBASK, firmaron en el año 2004 un convenio de colaboración para el diseño y puesta en marcha de un plan de formación en Prevención de Riesgos Laborales para los trabajadores del sector de la construcción de la Comunidad Autónoma de Euskadi - "Aula Permanente"<sup>75</sup>.

#### **4.7. Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente**

El deber general del empresario de proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores, adquiere protagonismo en circunstancias excepcionales o ante riesgos que no pueden ser neutralizados con las medidas de prevención ordinarias. Se hace referencia, de un lado, a las medidas de emergencia, que nos sitúan ante situaciones de peligro, propias o ajenas a la actividad laboral, en las que resulta precisa una pronta actuación para evitar daños y de otra, el riesgo grave e inminente, que puede presuponer.

Conforme a las previsiones del art. 20 LPRL, el empresario, en función del tamaño y actividad de la empresa y la eventual presencia de personas ajenas a la misma, está obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y a adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello personal encargado, con suficiente formación y comprobando periódicamente el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas, organizando si es preciso, relaciones con servicios externos a la empresa, para garantizar la rapidez y eficacia de las medidas.

<sup>73</sup> Art. 46.2 del CC de Construcción y Obras Públicas. BOG 31/8/2007.

<sup>74</sup> Título III- Información y formación en seguridad y salud- del IV CC General del Sector de la Construcción .BOE 17/8/2007; Véase también el Título III del V CC General del Sector de la Construcción. BOE 15/3/2012. En dicho capítulo se da protagonismo a la Fundación Laboral de la Construcción. Se fijan dos ciclos formativos, detallando sus contenidos, y declarando la competencia de la FLC para acreditar la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, a través de la expedición de la TPC.

<sup>75</sup> Los objetivos del "Aula Permanente" se concentran en, inculcar en los trabajadores de la construcción actitudes de prevención ante los posibles peligros; Fomentar, a través de la formación, los comportamientos seguros en el trabajo en el sector de la construcción; Formar a los trabajadores en los riesgos específicos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención adecuadas para su control; Impulsar la participación de los trabajadores en las tareas de prevención y ayudar a los empresarios de la construcción, a cumplir con la obligación empresarial de proporcionar a sus trabajadores la preceptiva formación.

Por otro lado el artículo 21 LPRL incluye un conjunto de obligaciones que debe cumplir aquél cuando los trabajadores estén, o puedan estar expuestos, a un riesgo grave e inminente<sup>76</sup>. Tales obligaciones (21.1.LPRL) se concentran en:

- Proporcionar a los trabajadores afectados información sobre la existencia de tal riesgo y de las medidas que deben adoptarse para reducirlo.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y en su caso, abandonar de inmediato el centro de trabajo, sin que los trabajadores estén obligados a reanudar su actividad hasta que el riesgo se haya eliminado o haya desaparecido.
- Instruir a sus trabajadores y disponer lo necesario para que en caso de ausencia de su superior jerárquico puedan responder a la situación de riesgo grave e inminente.

De acuerdo con el art.14 de LPRL el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud (art.21.2 LPRL). Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo en caso de que no se adopte o no se permita la adopción de medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores (art.21.3 LPRL).

De la muestra analizada, el 5,40% (10) de los convenios hace algún tipo de referencia a medidas de emergencia y riesgo grave e inminente, siendo de esos 10 convenios, el 3,78 % (7) del ámbito de empresa, y el 1,62% (3) al sectorial. Datos que resaltan el escaso e ignorante tratamiento que la negociación colectiva reserva para las situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente, siendo en casos excepcionales la regulación de estas cuestiones.

En lo que respecta a medidas de emergencia, de los 10 convenios ,5 hacen referencias a aspectos relacionados con medidas de emergencia, declarando que constituye contenido inexcusable de la planificación de la actividad preventiva la previsión de las medidas y planes de emergencia, reclamando su elaboración sin especificar más reglas ni proporcionar mayores indicios sobre su alcance<sup>77</sup> o remitiendo a normativas específicas de determinados sectores<sup>78</sup>, en otro indica que las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia, serán facilitadas por la empresa a través de los representantes de los trabajadores<sup>79</sup>.

En lo referente a riesgo grave e inminente, de los 10 convenios, 4 hacen alusión a esta materia, siendo su incidencia sobre la materia no del todo clara y determinante de

<sup>76</sup> A efectos de la normativa de prevención, se entenderá por “riesgo laboral grave e inminente”: como “aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores” (art. 4.4º LPRL).

<sup>77</sup> Art. 25 del CC de EMAUS Fundación Social, de Donostia-San Sebastián. BOG 29/5/2012; Art.25 del CC de Cruz Roja en Gipuzkoa. BOG 7/3/2013; Art.15 del CC de Cintas Adhesivas Ubis S.A .BOG 6/5/2013.

<sup>78</sup> Art. 30 y ANEXOS II,III y IV del CC de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias. BOG 1/2/2010.

<sup>79</sup> Art. 50 c) del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012.

lo que cabría esperar en 2 de ellos. Refiriéndose a ella en el comité de seguridad y salud, siendo este un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y cuya función ejecutiva es la de actuar en casos de riesgo grave e inminente<sup>80</sup>. 2 de esos 4 hacen una referencia clara a la normativa expuesta en los arts. 21.2 y 21.3 LPRL, sobre la actuación de los trabajadores y representantes de los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente<sup>81</sup>.

Por último, debemos de comentar lo que casi se encuentra ausente de estos 10 convenios, es toda relación conjunta e interrelacionada de ambos contenidos, aun siendo más que evidente su conexión. Los convenios, los sitúan como contenidos independientes, sin advertir en apariencia, que las situaciones de emergencia incorporarían como especie, el riesgo grave e inminente<sup>82</sup>.

#### **4.8. Vigilancia de la salud: reconocimientos médicos**

De la muestra analizada, el 77,82 % (144) de los convenios hace algún tipo de referencia a la vigilancia de la salud, siendo de esos 144 convenios, el 57,29 % (106) del ámbito de empresa, y el 20,53 % (38) al sectorial. Siendo los convenios empresariales, lo más apreciable en contraste con los sectoriales en su concreción de los contenidos que integran el deber de vigilancia de la salud, con referencias más explícitas a la exigencia de adecuación de los controles médicos a los riesgos propios de la empresa o del puesto o condiciones de trabajo, lo que indica la mayor proximidad de este nivel de negociación a las peculiaridades de la prestación laboral.

El artículo 14 de la LPRL, ordena que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Según esta disposición, el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, que deberá garantizar la seguridad y la salud de los empleados a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Así, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluyendo la norma, a estos efectos, la vigilancia de la salud.

Sobre estas premisas, el artículo 22 de la LPRL se encarga de regular el derecho a la vigilancia de la salud de los trabajadores, que gira en torno a estos tres pilares: regularidad o periodicidad, voluntariedad e intimidad. Antes de abordar dichas cuestiones, se debe de plantear, quien y como se hace la vigilancia.

En lo que confiere a quien hace la vigilancia, los convenios se limitan a reiterar la prescripción del art. 22.1 LPRL, de que es la empresa quien garantiza a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado en función de los riesgos

<sup>80</sup> Art. 48 f) del CC de Hijos de Antonio Areizaga S.A. BOG 11/1/2012; Art.48 f) del CC de Ekialdebus S.L. BOG 19/3/2013.

<sup>81</sup> Art. 27 del CC de "Industria Téxtil de Bergara". BOG 26/11/1997; Art. 52 del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012.

<sup>82</sup> Art. 45 del CC de Vasco Navarra del Agua, S.A. (Vanagua). BOG 24/2/2014.

inherentes al trabajo<sup>83</sup>, optando por aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo<sup>84</sup>. Dichas pruebas son gratuitas y en caso de desplazamiento para su realización se abonan los costes de locomoción<sup>85</sup>, siendo su realización por lo general dentro de la jornada habitual de trabajo<sup>86</sup>, descontando dicho tiempo invertido en tales actividades de la jornada efectiva de trabajo. Algún convenio, realiza dichas revisiones fuera del horario de trabajo.<sup>87</sup>

La vigilancia de la salud suele hacerse a través de los especialistas sanitarios de los servicios de prevención propios, contratados o mancomunados<sup>88</sup>. Se realizan aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo) en el caso de la industria del metal y de la construcción y obras públicas<sup>89</sup>. Prueba de audiometría, cuando esté expuesto a ruido. Una exploración física para detectar posibles molestias o dolencias en la espalda, si realiza actividades que puedan afectar al sistema músculo-esquelético (manipulación de cargas, trabajos repetitivos, posturas forzadas, trabajo con pantallas de visualización de datos) o un control analítico en sangre si existe una exposición a determinados agentes químicos en el ambiente laboral (plomo).

Los reconocimientos médicos, suelen basarse de manera general en un análisis de sangre, orina, presión arterial, revisión pulmonar, de columna vertebral y un electrocardiograma como pruebas más comunes. Algunos convenios, incluyen también en el reconocimiento médico, la revisión ginecológica para la mujer<sup>90</sup>, reconocimiento oftalmológico<sup>91</sup> o se añaden pruebas en consideración de los puestos de trabajo específicos, en el que por ejemplo dicho puesto implica la manipulación de determinadas materias primas, productos o aditivos<sup>92</sup>.

En ocasiones se incluyen referencias a circunstancias singulares del trabajador que le pueden hacer más vulnerable a los riesgos inherentes a su puesto, tales como la

---

<sup>83</sup> Art. 46 del CC de Pasaban, S.A. de Tolosa .BOG 27/7/2012; Art.44 del CC de Alcad, S.L. BOG 6/8/2013;

<sup>84</sup> Art. 29.1 del CC de Biharko Gipuzkoa, S.L. BOG 7/3/2014; Art.32.1 del CC de Gerontológico de Renteria, S.L BOG 9/5/2014.

<sup>85</sup> Art. 33 del CC de Hijos de Antonio Areizaga,S.A. BOG 11/1/2012;

<sup>86</sup> Art.17 del CC de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa de 2012-2014. BOG 7/3/2013.

<sup>87</sup> Art. 17 del CC de Autobuses Garayar, S.A. BOG 17/6/2014.

<sup>88</sup> Art. 30 del CC de Cotones Aguirrezabal, S.A. BOG 1/8/2014; Art.18 del CC de Gureak Oiartzun, S.L.U. BOG 24/9/2013; Art.44 del CC de Limpiezas Etxegar, S.L. y las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en las dependencias municipales de Oiartzun y la Ikastola Haurtxaro. BOG 22/11/2013; Art.40 del CC de de mercancías por carretera. BOG 22/7/2008.

<sup>89</sup> Art. 46 del CC de Industria Siderometalúrgica. BOG 27/1/2011; Art.41 del CC de Construcción y Obras Públicas .BOG 31/8/20017.

<sup>90</sup> Art. 18 del CC de CTI SOFT, S.L. BOG 21/11/2013; Art.21 del CC de Integra Mantenimiento Gestión y Servicios Integrales CEE, S.L. BOG 17/9/2013; Art. 26 del CC de convenio colectivo de Valoriza Facilities, S.A.U (Edificios Judiciales y Centros de Menores de Gipuzkoa). BOG 9/7/2014; Art.18 del CC de Spyro I Más D, A.I.E. BOG 21/11/2013.

<sup>91</sup> Art . 43 del CC de Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A (Diario Vasco). BOG 17/1/2013.

<sup>92</sup> Art. 38 del CC de Candy Hoover Electrodomésticos, S.A .BOG 1/2/2012. Este mismo artículo evoca a las rotaciones desde un punto de vista de salud, al hecho de establecer un sistema de rotaciones en los puestos de trabajo y, de forma prioritaria, en aquellos en los que los resultados de la evaluación de riesgos pusiera de manifiesto situaciones de riesgo.



edad<sup>93</sup>, también algún convenio hace mención a la vacunación contra riesgos biológicos<sup>94</sup>.

La regularidad o periodicidad de la vigilancia, tal como dice el art.22.1 LPRL, es periódica<sup>95</sup>, sin concretar la frecuencia con la que se realizarán las mencionadas revisiones. Aunque en la mayoría de los convenios, se proponen reconocimientos médicos anuales<sup>96</sup> o en algunos casos semestrales<sup>97</sup> a quienes ocupen puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, que por sus características personales o por sus condiciones de mayor exposición, lo hagan necesario o que hayan sido declarados penosos o peligrosos por la autoridad competente. Salvo la específica revisión médica inicial, previa y obligatoria para el empresario a la contratación del trabajador y los que se incorporan a un nuevo puesto de trabajo o vuelven a la empresa después de una ausencia prolongada por motivos de salud<sup>98</sup>.

La mayoría de los convenios que hacen alusión a la vigilancia de la salud de los trabajadores, inciden en el consentimiento del trabajador o carácter voluntario del reconocimiento médico, haciendo hincapié en el art. 22.1 párr. 2.º de la LPRL de ese carácter voluntario<sup>99</sup>. El 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<sup>100</sup>.

En la gran mayoría de los convenios, se alude a lo dispuesto en los arts. 22.2 y 22.3 LPRL, para abordar el uso de los datos e informaciones que de los reconocimientos se desprende. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, siendo

---

<sup>93</sup> En el Art. 32.2 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011 se pacta el mantenimiento el análisis PSA (próstata) para los trabajadores de más de 50 años. En ese mismo artículo se hace alusión al avance en el estudio para la definición del personal que estando en activo, podría haber estado expuesto al amianto en su actividad profesional, adoptando los protocolos de vigilancia de la salud previstos para estos casos; Se constata también una referencia al análisis PSA en el art. 43 del CC de Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. BOG 24/9/2013.

<sup>94</sup> En el Art. 37 del CC de Euskaltel, S.A. BOPV 13/5/2011 dice: “se ofrecerá todos los años a los trabajadores que lo deseen la posibilidad de ser vacunados contra la gripe estacional. El coste de dichas vacunas será asumido al 100% por la empresa”.

<sup>95</sup> Art. 42 del CC de Transformaciones Metalúrgicas Norma, S.A. BOG 5/11/2013; Art.29 del CC de Industria de la cerámica. BOG 8/8/2002;

<sup>96</sup> Art. 32.4 del CC de Eulen Sociosanitarios, S.A. BOG 14/3/2014; Art.41 del CC de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa. BOG 31/8/2007.

<sup>97</sup> Art. 18 H) del CC de CATELSA Manufacturas Guipuzcoanas de Caucho y Latex, SL. BOG 14/3/2012; Art.27 del CC de "Industria y comercio de confiterías". BOG 25/3/2008.

<sup>98</sup> Art. 34 del CC de Aizkibel, S.A. BOG 2/6/2014.

<sup>99</sup> Art. 25 del CC de Cruz Roja en Gipuzkoa para 2011-12. BOG 7/3/2013.

<sup>100</sup> Art. 40 del CC de Kopisal, S.L. de Lezo. BOG 21/11/2012; Art.37 del CC de Elay, S.L BOG 29/10/2013; Art. 32.1 del CC de de Gerozerlan, S.L. (Centro Argixao). BOG 17/1/2014.

informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido<sup>101</sup>.

No obstante de lo anterior, en algunos convenios haciendo mención al art.22.4 LPRL, en el que el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, son informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. Entendiendo que del resultado final de las revisiones, se da copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención. Esos mismos convenios de conformidad con lo establecido en el art. 37.3 c) RSP, obligan a la confección de una historia clínico-laboral.<sup>102</sup>

En último término, conviene hacer algunas precisiones acerca de la ubicación en los convenios colectivos de las medidas relativas a la vigilancia de la salud, ya que a veces, estas aparecen en apartados que analizan aspectos que no tienen relación alguna con esta materia. Así, resaltar que la vigilancia de la salud se encuentra, en ciertos casos, en capítulos como mejoras sociales<sup>103</sup>, apartado varios<sup>104</sup> o derecho de representación colectiva<sup>105</sup>, siendo la misma analizada con circunstancias tales como seguro de vida, descuentos en tienda o derechos sindicales. Incluso se da la circunstancia, que en un convenio, dichos servicios se disponen con orden ministeriales anteriores a la LPRL de 1995<sup>106</sup>.

Pero la tónica general, es que aparezca en un capítulo donde se negocien aspectos relativos a la prevención y seguridad laboral.

#### **4.9. Coordinación de actividades empresariales**

El artículo 24 LPRL, contempla dos supuestos diferentes a los efectos de determinar la obligación de coordinación de las actividades empresariales. El primero, referido a los trabajos desarrollados por los trabajadores de distintos empresarios en un mismo centro de trabajo (Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición). En estos casos, se obliga a todos los empresarios involucrados a cooperar para prevenir los riesgos laborales, estableciendo los medios de coordinación necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores. Aunque en cualquier caso, el principal obligado a adoptar tales medidas es el empresario titular del centro de trabajo donde presten sus servicios los trabajadores (art. 24.2 LPRL).

<sup>101</sup> Arts.32.2 y 33.3 del CC de Laugar, S.L. Centro de día y Asistencia a domicilio de Gipuzkoa. BOG 10/1/2014; Arts.32.3 y 33.3 del CC de Hogar San José de la Montaña. BOG 10/1/2014.

<sup>102</sup> Art 38 del CC de Ikusi Sis, S.A. BOG 30/7/2014; Art.38 del CC de "FUNDICIONES WEC, S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012.

<sup>103</sup> Art. 8 del CC de Bidegi Agencia Gipuzkoana de Infraestructuras, S.A. BOG 26/12/2012;

<sup>104</sup> Art 18 del CC de La Bacaladera, S.A.U. BOG 30/5/2013.

<sup>105</sup> Art. 55 del CC de Aspace Vivienda- Residencia. BOG 10/7/2014.

<sup>106</sup> Art. 33 del CC de "Industria Téxtil de Bergara". BOG 26/11/1997. A pesar de ser un convenio negociado en 1997, dos años posterior a la promulgación de la LPRL de 1995, todavía este sector se rige por la normativa antigua, más concretamente en dicho artículo, se nos remite a lo expuesto en el artículo 44 de la Orden Ministerial de 21 de diciembre de 1959, en el que se regulan los Servicios Médicos de Empresa, para hacer referencia a su servicio médico.

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, y ello, tanto si la obra o el servicio contratado se desarrolla en el centro de trabajo del principal, como en el caso de que los trabajadores adscritos a la contrata empleen maquinaria, equipos, materias primas o útiles proporcionados por el principal (art. 24.3 y 4 LPRL).

Ambas obligaciones se regulan de forma detallada en el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales<sup>107</sup> (Meléndez, Pérez, San Martín, Op.cit, 2012, pp.135-136).

De la muestra analizada, el 20,54% (38) de los convenios, hace algún tipo de referencia a la coordinación de actividades empresariales, siendo de esos 38 convenios, el 15,67 % (29) del ámbito de empresa, y el 4,87% (9) al sectorial. La gran mayoría de los convenios de empresa que hacen referencia a esta materia, están ligados al ámbito del metal 14,58 % (27), perteneciendo el porcentaje restante 0,82 % (2) a la industria de materiales refractarios. En el ámbito sectorial, debemos de destacar dentro del sector industria: la industria de la madera, cerámica, vid, cervezas y bebidas, siderometalúrgica y derivados del cemento. En los servicios: comercio del mueble, hostelería y transporte de mercancías por carretera. Por último la construcción y obras públicas.

Todos ellos, sectores con un fuerte impacto económico dentro de la economía guipuzcoana y con fuerte arraigo dentro de la provincia. De entre todos ellos, en especial, en el sector de la construcción, es práctica habitual la conformación de UTEs, la convivencia de trabajadores autónomos y por cuenta ajena en un mismo recinto de trabajo, ejerciendo similares o incluso idénticas tareas, además de una alta rotación de los empleados. Unido a esto, debemos indicar que la Diputación de Guipúzcoa incluye en los pliegos de condiciones de todas las obras públicas que saca a concurso, una cláusula que obliga a las empresas contratadas a cumplir el convenio laboral de la construcción en este territorio y su consiguiente sanción económica en caso de incumplirla. La contratación pública permite a las administraciones disponer de una herramienta eficaz contra la siniestralidad laboral, puesto que puede exigir que las empresas que deseen participar en licitaciones de obras públicas garanticen el cumplimiento de unas condiciones de trabajo dignas y seguras.

La práctica totalidad de los convenios examinados que se refieren a las obligaciones que recoge el artículo 24 LPRL, tratan en apartados diferenciados dentro de los convenios si hay o no empresas de trabajo temporal o subcontratación. Apartados generalmente bajo el epígrafe de “Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a

---

<sup>107</sup> Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE 31/1/2004. El Real Decreto tiene por objeto establecer las disposiciones mínimas en materia de prevención de riesgos que deben de poner en práctica los empresarios que coincidan en un mismo centro de trabajo, tanto en forma de ETT o contrato de puesta a disposición, como en los casos de subcontratación. Siendo el deber de los empresarios, tanto de la propia empresa, ETT o subcontratistas de informarse antes del inicio de las actividades de los riesgos específicos de las actividades y de informar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de que concurran actividades en un mismo centro, estableciendo los medios de de coordinación para la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta el número de trabajadores y tiempo de la concurrencia.

disposición” en el caso de las Empresas de Trabajo Temporal y “Subcontratación de Obras y Servicios”<sup>108</sup> en el caso de contrata.

En lo que respecta a las Empresas de Trabajo Temporal, los convenios analizados utilizan la misma fórmula semántica para tratar el tema de coordinación: “cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio”. Destacando de ella el mismo trato de favor en lo que a derechos laborales se confiere, “asumiendo sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivados del acuerdo”.<sup>109</sup>

El deber de coordinación en caso de subcontratación, la formulación general empleada en todos los convenios analizados, prevé que la empresa principal establezca las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o deservicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores.

También las empresas contratistas o subcontratistas, deberán informar a sus trabajadores y a su representación legal, por escrito y antes del inicio de la ejecución de la contrata acerca de las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.<sup>110</sup> Facultándose a la comisión permanente del convenio, el seguimiento y análisis de la evolución de esta actividad o a la comisión de estudio de la subrogación empresarial para trabajadores y trabajadoras pertenecientes a contrata y subcontrata, la cual tendrá por objeto analizar, discutir, valorar el alcance y trascendencia y, en su caso, dirimir el ámbito de aplicación de la subrogación, así como los subsectores hipotéticamente afectados como algún convenio propone<sup>111</sup>.

En las empresas donde haya una presencia permanente de empresas subcontratistas y estas cuenten con más de 10 trabajadores, se promueve por parte de las mismas, un delegado de prevención que se coordine tanto con el servicio de prevención como con los delegados de prevención de la empresa donde presta sus servicios<sup>112</sup>. Algún convenio en sus cláusulas de subcontratación en cualquier caso, no se remite al RD 171/2004, sino al art. 43.2 ET<sup>113</sup>, en que se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a

<sup>108</sup> Arts. 36 y 37 del CC de Talleres Andiano, S.L. BOG 23/9/2013; Arts. 33 y 34 del CC de Batuk, S.A. BOG 7/3/2014; Art.35 del CC de la industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas. BOG 12/7/1999; Art.40 del CC de "Industria de la Madera". BOG 19/6/2001.

<sup>109</sup> Art. 34 del CC de "Fundiciones WEC S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012; Art.35 del CC de Krosaki AMR Refractarios, S.A., de Hernani. BOG 19/10/2012.

<sup>110</sup> Art .35 del CC de Torunsa, S.A. BOG 19/2/2014; Art.39 del CC de Transformaciones Metalúrgicas Norma, S.A. BOG 5/11/2013.

<sup>111</sup> Art. 51 del CC de mercancías por carretera. BOG 22/7/2008.

<sup>112</sup> Art 31.2 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011.

<sup>113</sup> Art .34 del CC de Hostelería .BOG 5/2/2009.

una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario (Art. 43.2 ET reformado por el RDL 5/2006)<sup>114</sup>.

#### **4.10. Derechos de participación y representación de los trabajadores**

La LPRL alude en varias referencias a la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. El art.2 LPRL concretamente, integrándola dentro del plan de prevención de riesgos laborales. El art.14 LPRL alude a ella, como un derecho de los trabajadores y un deber del empresario. El artículo 18 de la LPRL, señala que el empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL

En efecto, la LPRL, en su Capítulo V, prevé la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención a través de la elección de los delegados de prevención y la constitución de los comités de seguridad y salud, en su caso. La elección de estos órganos tiene como objeto encauzar tanto el derecho de participación y consulta, como el de información y formación de los trabajadores en esta materia (arts. 33 al 40 LPRL).

Según la LPRL, los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los arts. 35 al 37 LPRL, regulan la designación, competencias facultades y garantías de los delegados de prevención, haciendo una llamada a la negociación colectiva para que determine si establece otros sistemas de designación previstos legalmente.

De la muestra analizada, el 61,08% (113) de los convenios hace algún tipo de referencia a los derechos de participación y representación de los trabajadores, siendo de esos 113 convenios, el 46,48 % (86) del ámbito de empresa, y el 14,6% (27) al sectorial. En general, los convenios colectivos tanto de empresa como sectoriales analizados en esta muestra, no aportan novedades significativas respecto a lo que establece la LPRL en lo relativo a la designación de los delegados de prevención y la constitución de los comités de seguridad y salud, y a sus respectivas atribuciones y competencias, más bien al contrario, la mayoría de ellos se limitan a transcribir los artículos de dicha ley.

La mayoría de los convenios analizados se remiten a la LPRL para regular los delegados de prevención<sup>115</sup>. En relación con su número, son habituales las cláusulas que reproducen lo dispuestos en el art. 35. 2 LPRL, en el que los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, a excepción de algún convenio que opta si no existiesen personas voluntarias interesadas, serán designados por votación o sorteo entre los miembros delegados del comité de empresa<sup>116</sup>. Todo ello con arreglo a las escala dispuesta en la tabla 3 (Delegados de prevención), con las

<sup>114</sup> REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE 14/6/2006.

<sup>115</sup> Art. 31. 2.a) del CC de Clece, S.A. (Residencia Egogain de Eibar) . BOG 9/7/2014; Art. 31. 2.a) del CC de Eulen Sociosanitarios, S.A. BOG 14/3/2014; Art.38 del CC de Limpieza Pública Viaria de Gipuzkoa para 2012-2015. BOG 26/7/2013; Art. 31. 2.a) del CC de "Residencias de personas mayores". BOG 3/2/2006.

<sup>116</sup> Art. 25 del CC de Cruz Roja en Gipuzkoa para 2011-12 .BOG 7/3/2013.

competencias y garantías legalmente establecidas<sup>117</sup> en la LPRL art.36. En algunos convenios, el delegado de prevención de seguridad y salud aboral junto con los servicios de prevención, tendrán las facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le estén atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los SP, en el art. 31 de la LPRL)<sup>118</sup>.

**Tabla 3. Delegados de prevención**

<b>Trabajadores</b>	<b>Delegados de prevención</b>
<b>De 50 a 100 trabajadores</b>	2
<b>De 101 a 500 trabajadores</b>	3
<b>De 501 a 1.000 trabajadores</b>	4
<b>De 1.001 a 2.000 trabajadores</b>	5
<b>De 2.001 a 3.000 trabajadores</b>	6
<b>De 3.001 a 4.000 trabajadores</b>	7
<b>De 4.001 en adelante</b>	8

Fuente: Elaboración propia

Otros convenios, añaden un tramo inicial a esa escala según las características del sector, frente a los que contempla la ley. La mayoría de estas excepciones, las encontramos en las empresas del sector del metal, en el que los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores de plantilla, se elegirá un delegado de prevención de entre los delegados de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la LPRL y otras disposiciones legales vigentes en cada momento<sup>119</sup>.

Por el contrario, otros sectores que también regulan esta práctica, pero con escasa aplicación en sus empresas de ámbito de actuación, son la industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas, artes gráficas e industrias auxiliares, industria de la madera y clínicas médico-quirúrgicas y de diagnóstico<sup>120</sup>. Un convenio, en lugar de menos de 50 trabajadores en plantilla para elegir los delegados de prevención, los descende a menos de 40 ó incluso 25 trabajadores en plantilla<sup>121</sup>. Otro, se confiere a las características también del sector para nombrar en este caso un delegado de prevención en cada una de las instalaciones que gestione la empresa<sup>122</sup>. En un convenio, en cuyas instalaciones hay una presencia permanente de empresas subcontratadas, se promoverá activamente la designación por parte de las mismas, de un delegado de prevención que

<sup>117</sup> Art. 18.B).d) del CC de Catelsa-Manufacturas Gipuzkoanas de Caucho y Latex, S.L. BOG 14/2/2012; Art.39. IV del CC de Pertusa, S.L. BOG 2/1/2014.

<sup>118</sup> Art. 39.III del CC de Lepoxi, S.A. BOG 14/3/2013.

<sup>119</sup> Art. 37.II del CC de "FUNDICIONES WEC, S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012; Art. 43.II del CC de Alcad, S.L. BOG 6/8/2013; Art.32. II del CC de Jean y Chaumont, S.L. BOG 2/5/2014; Art.45. II del CC de Industria Siderometalúrgica .BOG 27/1/2011.

<sup>120</sup> Art. 59. II del CC de la industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas. BOG 12/7/1999; Art.52.II del CC de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales. BOG 15/7/2011; Art.16.II del CC de Hospitalización, Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico. BOG 17/1/2000; Art.55.II del CC de "Industria de la Madera" .BOG 19/6/2001.

<sup>121</sup> Art.16.2 del CC de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa de 2012-2014. BOG 7/3/2013; Art. 43 del CC de de Limpiezas Etxegar, S.L. y las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en las dependencias municipales de Oiartzun y la Ikastola Hautxaro. BOG 22/11/2013.

<sup>122</sup> Art. 27 del CC de Instalaciones polideportivas de titularidad pública de Gipuzkoa. BOG 10/6/2010.

se coordine tanto con el servicio de prevención como con los delegados de prevención<sup>123</sup>.

En lo que concede a la formación de los delegados de prevención, los convenios hacen una simple remisión al art.37.2.LPRL. Los delegados dispondrán de permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral, que son convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes<sup>124</sup>. En ocasiones, se dota a cada uno de los delegados de un máximo de 48 horas anuales<sup>125</sup> o en otros de 8 horas anuales<sup>126</sup>, con independencia de lo establecido en el ET, y su posterior desarrollo y el acuerdo interprofesional sobre la materia<sup>127</sup>, para asistir a cursos de formación impartidos por organismos oficiales, asociaciones sindicales o empresariales.

En lo que respecta al crédito horario de los delegados, los convenios colectivos mejoran lo expuesto en el art.37 LPRL y art.68 ET, dotándole a estos de un crédito adicional, que pudieran derivarse de las tareas propias de prevención en la empresa. El número de horas adicionales se fija en determinados convenios, en función de la plantilla o centro de trabajo<sup>128</sup>.

El tratamiento que los convenios hacen del comité de seguridad y salud, es lo referido a lo expuesto en los arts.38 y 39 LPRL<sup>129</sup>. Los comités de seguridad suelen estar constituidos en empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajadores y lo conforman los delegados de prevención, el empresario y sus representantes<sup>130</sup>. En algunas ocasiones, la constitución de este órgano ha sido prevista en el convenio para empresas o centros con plantilla superior a 25 trabajadores<sup>131</sup>, lo que supone que las empresas con escasas dimensiones, dispongan de una representación específica en seguridad y salud laboral. Desempeñando en este caso el convenio, una función positiva de suplementariedad con respecto a la LPRL.

Las competencias y facultades se regulan mediante el art.39 de LPRL. Algunos convenios, el comité de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrán su facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los SP, en el art. 31 LPRL)<sup>132</sup>.

<sup>123</sup> Art 31.2 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011.

<sup>124</sup> Art. 36.II.c) del CC de Elay, S.L. BOG 29/10/2013; Art.51.II.c) del CC de Amcor Flexibles España, S.L.U. BOG 21/2/2014; Art. 47.II del CC de la Asociación Gizadi .BOG 29/10/2013.

<sup>125</sup> Art. 54. del CC de Aspace Vivienda- Residencia .BOG 10/7/2014.

<sup>126</sup> Art. 41 del CC de mercancías por carretera. BOG 22/7/2008.

<sup>127</sup> Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV. BOPV 27/1/1998.

<sup>128</sup> Art 37.II.c) del CC de Ángel Iglesias, S.A. BOG 23/1/2014; Art.37.II.c) del CC de "Fundiciones WEC, S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012.

<sup>129</sup> Art. 31.2b) del CC de Gerozerlan, S.L. (Centro Otezuri). BOG 17/1/2014; Art.31 del CC de Gerontológico de Renteria, S.L. BOG 9/5/2014.

<sup>130</sup> Art. 37.II del CC de "FUNDICIONES WEC, S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012.

<sup>131</sup> Art. 43 del CC de de Limpiezas Etxegar, S.L. y las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en las dependencias municipales de Oiartzun y la Ikastola Hautxaro. BOG 22/11/2013.

<sup>132</sup> Art. 45.V del CC de PASABAN, S.A. de Tolosa. BOG 27/7/2012.

Su convocatoria es trimestral<sup>133</sup> (art.38.3 LPRL). Sin embargo, en los convenios analizados, al contrario de lo expuesto en este artículo, donde se indica que el comité se reunirá trimestralmente, en la muestra, la tónica general es mensual<sup>134</sup>. En algún caso bimensual<sup>135</sup> con carácter ordinario y además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho comité. Existen convenios que acortan la periodicidad mensual, en cuyo caso, el comité de seguridad y salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria. Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención. La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 ó 72 horas entre la petición y la celebración<sup>136</sup>.

La LPRL contempla la posibilidad de que las empresas con varios centros de trabajo provistos de comité de seguridad y salud acuerden con los trabajadores la constitución de un comité intercentros, con las funciones que le atribuya el propio acuerdo. En la muestra analizada, un convenio con varias factorías en España, simplemente reproduce el art. 38 LPRL para tratar la cuestión del comité intercentros de seguridad y salud.<sup>137</sup>

#### **4.11. Protección de determinados sujetos**

La LPRL regula el derecho de ciertos trabajadores a ser objeto de una protección específica. Se trata de trabajadores que por sus características personales, su estado físico, su edad o por la modalidad de su contrato de trabajo, 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, art. 26 LPRL (protección de la maternidad), art. 27 LPRL (protección de menores) y art. 28 LPRL (relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en Empresas de Trabajo Temporal).

##### **A. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**

En relación a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, la LPRL establece en su art. 25 que: “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo”. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las

<sup>133</sup> Art.8.f) del CC de Ekialdebus S.L. BOG 19/3/2013; Art.25.3 del CC de Cruz Roja en Gipuzkoa. BOG 7/3/2013.

<sup>134</sup> Art. 32.III del CC de Candy Hoover Electrodomésticos, S.A. BOG 1/2/2012; Art.41.III del CC de Transformaciones Metalúrgicas Norma, S.A. BOG 5/11/2013.

<sup>135</sup> Art.18.C) del CC de Catelsa-Manufacturas Gipuzkoanas de Caucho y Latex, S.L. BOG 14/3/2012.

<sup>136</sup> Art.47 Art.48 del CC Michelin España- Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012; Art.28 del CC de "Industria Tèxtil de Bergara". BOG 26/11/1997.

<sup>137</sup> Art.48 del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012.



evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

El empresario no empleará a dichas personas en las actividades que puedan generar un peligro para ellos mismos o para terceros. Asimismo deberá tener en cuenta los riesgos que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores por la exposición a agentes químicos, biológicos o físicos.

En este aspecto concreto de la prevención, de la muestra analizada, el 20,54% (38) de los convenios hace algún tipo de referencia a la protección de determinados sujetos, siendo de esos 38 convenios, el 18,92 % (35) del ámbito de empresa, y el 1,62% (3) al sectorial.

En términos generales, puede afirmarse que la negociación colectiva presenta una importante carencia en cuanto a la protección de estos trabajadores. La especial protección que les reconoce el art. 25 LPRL, se refiere en la mayoría de los convenios analizados a personas disminuidas. Siendo el sector metalúrgico donde más hincapié de protección se hace a estas personas.

El sector metalúrgico, tanto a nivel empresarial como sectorial, las garantías para los trabajadores con capacidad disminuida se aplican de forma preferente a los trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución de su capacidad<sup>138</sup>. En otros convenios del comercio a nivel sectorial, sólo prevén el cambio de puesto en caso de aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional se les reconozca una incapacidad permanente y total para su profesión habitual<sup>139</sup>.

Especial consideración merece las empresas dedicadas a la plena integración social de las personas con discapacidad a través de la inserción laboral. Personas con contrato de trabajo de carácter especial regulado en el RD. 1368/85 de 17 de Julio<sup>140</sup>. Convenios donde todo ello, es un compromiso genérico consistente en garantizar una protección específica y una mayor vigilancia en general a las personas discapacitadas<sup>141</sup>.

Otros convenios colectivos, se limitan a transcribir parte del art. 25 de la LPRL de forma literal<sup>142</sup>. Algún convenio, alude a la edad, para prever el carácter voluntario de la realización de determinadas jornadas de trabajo<sup>143</sup>. También se prevé la reserva de plazas con personas con discapacidad en las contrataciones a realizar por las empresas

<sup>138</sup> Art. 47 del CC de Pasaban, S.A. de Tolosa .BOG 27/7/2012; Art.45 del CC de Alcad, S.L. BOG 6/8/2013; Art.41 del CC de Lepoxi, S.A. BOG 9/7/2014; Art.47 del CC de Industria Siderometalúrgica. BOG 27/1/2011;

<sup>139</sup> Art. 30 del CC de "Comercio de la piel". BOG 8/11/2007; Art.32 del CC de "Comercio del Textil". BOG 7/11/2007;

<sup>140</sup> Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. BOE 8/8/1985.

<sup>141</sup> Arts.1,4,9,18 del CC de Galant Garbitasuna, S.L. BOG 28/10/2013; Arts.1,4 del CC de Gureak Oiartzun, S.L.U. BOG 24/9/2013; Arts.1,5 del CC de Goroldi, S.L. BOG 10/7/2014; Art.1 del CC de Gureserbi, S.L.U. BOG 24/3/2014;

<sup>142</sup> Art. 52 del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012

<sup>143</sup> Art. 4 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011.

atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto<sup>144</sup>.

## B. Protección de la maternidad

El art. 26 de la LPRL, recoge las obligaciones preventivas de la empresa en los supuestos de trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o en periodo de lactancia. Las medidas preventivas se inician con la evaluación de riesgos (art. 26.1 LPRL), prosigue con la adopción escalonada y alternativa de diversas decisiones como pueden ser cambios de las condiciones o del tiempo de trabajo y movilidad funcional (art.26.2 LPRL), finalizando con la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo (art.26.3 LPRL), al que debe sumarse, tras el parto, la posible activación de la suspensión laboral por riesgo durante la lactancia.

Desde su redacción inicial en 1995, la LPRL ha pasado por diversos cambios. Los cambios referidos, vinieron primero de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre<sup>145</sup>, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que introdujo determinadas modificaciones en la legislación laboral vigente, en concreto en el ET, en la LPL<sup>146</sup> en la LGSS o en LPRL. Después los cambios vinieron de la mano de la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>147</sup> y de dos últimas reformas (2009), una del RSP en materia de evaluación específica de riesgos, y otra de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

De la muestra analizada, el 27,02% (50) de los convenios hace algún tipo de referencia específica de protección de la mujer embarazada en los términos del art. 26 de la LPRL. Siendo de esos 50 convenios, el 21,61% (40) del ámbito de empresa, y el 5,41% (10) al sectorial.

En ellos se manifiesta la necesidad de evitar la permanencia de trabajadoras embarazadas en trabajos penosos o peligrosos que puedan afectar a la salud de la embarazada o del feto<sup>148</sup>. Se reconoce el derecho de la trabajadora a que se modifiquen sus condiciones de trabajo o en su caso, a ser adscrita a un puesto de trabajo que no entrañe riesgo para su estado o en última instancia, a la suspensión del contrato previendo expresamente su reincorporación al antiguo puesto que tenía antes de la suspensión percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento<sup>149</sup>.

<sup>144</sup> Art.21 del CC de Intervención Social de Gipuzkoa. BOG 1/8/2011;

<sup>145</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE 6/11/1999.

<sup>146</sup> Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE 11/04/1995) (Derogada por la disposición derogatoria única de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE 11/10/2011).

<sup>147</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE 23/3/2007;

<sup>148</sup> Art. 34 del CC de Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (AP-1). BOG 14/11/2013; Art.24 del CC de Policlínica Gipuzkoa, S.A. BOG 9/2/2012; Art.18 del CC de "Hospitalización, Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico".BOG 17/1/2000.

<sup>149</sup> Art.40 del CC de "FUNDICIONES WEC, S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012; Art.35 del CC de Jean y Chaumont, S.L. BOG 2/5/2014; Art.45 del CC de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales .BOG 15/7/2011; Art.16 del CC de Industria de Cerámica. BOG 8/8/2002.

En lo que respecta a las mujeres que ya han dado a luz o se encuentre en periodo de lactancia y cuidado de niños. El 64,86 % (120) de los convenios analizados, hacen alguna referencia a este aspecto. Siendo el 54,5 % (100) del ámbito de empresa y 10,36 % a (20) al sectorial.

Todos los convenios, hacen referencia a esta materia en el apartado de licencias retribuidas. Siendo el período de lactancia (hasta los 9 meses), acogiéndose al derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen<sup>150</sup>. Unido a estos permisos, se contempla también permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo<sup>151</sup>.

### **C. Protección de los menores**

El art.27 de la LPRL, obliga al empresario a evaluar los puestos de trabajo a desempeñar por los jóvenes menores de 18 años para determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud del menor.

Tal obligación se impone tanto en el momento de la contratación del menor, como tras la introducción de modificaciones importantes en sus condiciones de trabajo. A su vez, el empresario está obligado a informar al menor y a los padres o tutores que hayan intervenido en la contratación acerca de los posibles riesgos a los que aquél pueda verse expuesto.

De la muestra analizada, el 21,62% (40) de los convenios hace algún tipo de referencia a las obligaciones impuestas por el artículo 27 LPRL, para la protección de los menores, siendo de esos 40 convenios, el 18,91 % (35) del ámbito de empresa, y el 2,71 % (5) al sectorial. Todos ellos, tanto en el ámbito empresarial como sectorial, se refieren a ellos en términos de contratos formativos para menores de 18 años, en el que el tutor o monitor encargado de la formación práctica, deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales<sup>152</sup>.

### **D. Protección de los trabajadores temporales y de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal**

De la muestra analizada, el 20,54% (38) de los convenios hace algún tipo de referencia a la protección de los trabajadores temporales y de los trabajadores cedidos

<sup>150</sup> Art 34 y 35 del CC de Residencia Geriatrica Catalunya2 (Residencia Santiago de Villabona).BOG 20/2/2014; Art.12.i) del CC de PASABAN, S.A. de Tolosa .BOG 27/7/2012; Art.27.h) del CC de Gerontológico de Renteria, S.L. BOG 9/5/2014; Art.12.i) del CC de Industria Siderometalúrgica. BOG 27/1/2011;

<sup>151</sup> Art. 11.h) del CC de Alcad, S.L. BOG 6/8/2013; Art.12.h) del CC de Angel Iglesias, S.A. BOG 23/1/2014;

<sup>152</sup> Art. 37 del CC de "Industria de la Madera" .BOG 19/6/2001; Art.34 del CC de Lepoxi, S.A. para 2013. BOG 14/3/2013.

por empresas de trabajo temporal. Siendo de esos 38 convenios, el 15,67 % (29) del ámbito de empresa, y el 4,87% (9) al sectorial.

Todos ellos, a través del art. 28.1 de la LPRL, en el que se reconoce su derecho a disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios<sup>153</sup>.

#### 4.12. Riesgos psicosociales

Conforme al art.4.2 de la LPRL, por riesgo laboral se entiende “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. En esta definición quedan incluidos los daños derivados bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo [art. 15.1 d) LPRL], bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro, como pueden ser factores ambientales del trabajo [art 15.1 g) LPRL]. Factores todos ellos que pueden generar los denominados riesgos psicosociales<sup>154</sup>.

De la muestra analizada, el 53,51% (99) de los convenios hacen alguna referencia a riesgos psicosociales, siendo de esos 99 el 49 % (90) al ámbito empresarial y el 4,51 % (9) al ámbito sectorial. Siendo el riesgo de igualdad de oportunidades en la contratación, prohibición de discriminación en razón de sexo, edad o raza, la materia más negociada en la totalidad de los convenios analizados. El sector sociosanitario, dentro de sus planes de igualdad, es el que más hincapié hace estos riesgos, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos psicosociales por las especiales características del sector, incluyendo capítulos monográficos de igualdad en los que se describen protocolos de actuación frente a riesgos de acoso moral y sexual y violencia de género.

Los riesgos psicosociales tratados en los convenios son:

1. Igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo, edad o raza:

Las materias abordadas en los convenios, para lograr la igualdad y la no discriminación en la empresa, suelen circunscribirse en su mayoría al acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, sin olvidar el tratamiento específico sobre el alcance de la igualdad salarial<sup>155</sup>, todo ello bajo el principio de igualdad que se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Creándose en algunos casos una comisión de igualdad, integrada por distintos profesionales, que constituyen el fiel reflejo de la estructura de la empresa<sup>156</sup> o planes de igualdad en condición de «empresa colaboradora

<sup>153</sup> Art. 42 del CC de Industria Siderometalúrgica. BOG 27/1/2011; Art.11 del CC de de Construcción y Obras Públicas. BOG 31/8/2007;

<sup>154</sup> Véase a tal efecto el portal de psicopsicología del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Consultada el 10 de Agosto de 2014 en: <http://www.insht.es/portal/site/Psicopsicologia/>

<sup>155</sup> Art. 25 del CC de "FUNDICIONES WEC, S.A.U" de Itziar-Deba. BOG 15/11/2012; Art.33 del CC de Ojmar, S.A. BOG 7/10/2013; Art.23 del CC de "Industria y comercio de confiterías". BOG 25/3/2008; Art.15 del CC de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa de 2012-2014. BOG 7/3/2013; Disposición Adicional Décima. Trabajadores Inmigrantes del CC de Construcción y Obras Públicas. BOG 31/8/2007.

<sup>156</sup> Art. 43 del CC de Eulen Sociosanitarios, S.A. BOG 14/3/2014; Art.43 del CC de Clece, S.A. (Residencia Egogain de Eibar).BOG 9/7/2014.

en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», reconocida por Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer<sup>157</sup>.

## 2. Acoso moral y acoso sexual:

En los convenios analizados, se establece la declaración de principios y la definición de acoso moral y acoso sexual, estableciendo a partir de aquí las medidas preventivas y protocolos de actuación una vez aparecida la situación para su posterior erradicación<sup>158</sup>. En algunos casos solo es tipificado como falta<sup>159</sup>.

## 3. Violencia de género:

Los convenios de la muestra analizada, establecen la violencia de género como un problema social que requiere actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico y laboral, en este sentido, las personas víctimas de violencia de género incluidos en el ámbito personal de los convenios, podrán ejercer los derechos de carácter laboral contenidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG)<sup>160</sup>, siempre que acrediten tal situación ante el empresario, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección<sup>161</sup>.

Se establecen en ellos, medidas concernientes a ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se entablan en la reducción de jornada de trabajo, la reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo<sup>162</sup>, suspensión del contrato de trabajo, extinción del contrato de trabajo, ausencias o faltas de puntualidad, ayudas y permisos<sup>163</sup>.

---

Art.43 del CC de Gerontológico de Rentería, S.L. BOG 9/5/20; Art.13.2 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011.

<sup>157</sup> Art. Octavo. Plan de igualdad. Tekniker Fundazioa.BOG 6/3/2014;

<sup>158</sup> Anexo II. Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. CC de CANDY HOOVER ELECTRODOMÉSTICOS, S.A. BOG 1/2/2012; Capítulo VIII. Declaración de principios en materia de acoso sexual. Protocolo de actuación del CC de Ibermatica, S.A. BOE 23/7/2010; Art.44 del CC de U.T.E. Unidades Convivenciales Txara I.BOG 14/2/2014; Art.44 del CC de Samsic Iberia, S.L.U (Residencia San Lázaro de Elgóibar). BOG 2/6/2014; Art.29 del CC de Punt Roma, S.L. BOG 6/8/2013;

<sup>159</sup> Art.24 del CC de "Industria y comercio de confiterías". BOG 25/3/2008;

<sup>160</sup> Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE 29/12/2004.

<sup>161</sup> Art.45 del CC de Gerozerlan, S.L. (Centro Zubiaurre). BOG 17/1/2014; Art.45 del CC de Hogar San José de la Montaña .BOG 10/1/2014;Art.44 del CC de Petra Lekuona Zaharren Egoitza .BOG 19/7/2014;

<sup>162</sup> Art.42 del CC de Biharko Gipuzkoa, S.L. BOG 7/3/2014; Art.45 del CC de Mikel Deuna Egoitza Fundazioa. BOG 10/7/2014.

<sup>163</sup> Capítulo 5. Área Social. C)Violencia de género de del CC Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012; Art.13.3 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011; Art.43 del CC de Fundación Centro Vasco de Transfusión y Tejidos Humanos de Gipuzkoa .BOG 21/11/2013;

### 4.13. Otras cuestiones

#### A. Protección del medio ambiente

De los convenios analizados, solo un 3,24% (6) contienen referencias a la protección del medio ambiente, todos dentro del ámbito empresarial, más concretamente del sector metal. A pesar del bajo porcentaje, dichos aspectos cuentan con espacio propio, donde ser tratados dentro de la negociación.

En varios de ellos, solo se aprecian compromisos entre dirección y comité de empresa, reflejados en la mejora continuada de la calidad y del comportamiento medioambiental en la empresa. Siendo el cuidado del entorno y del medio ambiente, tarea de toda la organización, integrada en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos, además de ser un deber moral y legal, garantizar un entorno sano y seguro para los empleados, contratistas y visitantes<sup>164</sup>. Se adquiere un compromiso por la minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, o sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia. Se intenta reducir la emisión de gases de efecto invernadero y cumplir con el protocolo de Kyoto<sup>165</sup>. En otros la dirección de empresa se compromete a respetar la normativa aplicable vigente, en materia de medioambiente sin especificar de qué normativa se trata<sup>166</sup>.

No obstante, en algunos convenios esa intervención en materia de protección del medio ambiente forma parte de los valores corporativos de la empresa, que se concretan en la previsión de medidas específicas, tales como la elaboración de planes de gestión ambiental o la designación de un delegado de medio ambiente con sus propias facultades y competencias<sup>167</sup>. En otros se hace hincapié al certificado del sistema de gestión medioambiental (ISO 14.001:2004)<sup>168</sup> y la adaptación de los sistemas de gestión de medio ambiente al Reglamento Europeo 761/2001 EMAS<sup>169</sup>. Además del establecimiento de actuaciones orientadas al control de los aspectos ambientales de las empresas externas que desarrollan su actividad en sus instalaciones. La reducción de consumos energéticos están documentados mediante auditorías energéticas<sup>170</sup>.

<sup>164</sup> Art. 19 del CC de ARCELORMITTAL GIPUZKOA, S.L.U. (ZUMARRAGA). BOG 28/1/2014;

<sup>165</sup> Art. 29 del CC de Arcelormittal Gipuzkoa, S.L.U. (Planta de Bergara). BOG 8/7/2014; Véase en la página web del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente el apartado explicativo sobre el protocolo de kyoto. Consultada el 20 de agosto de 2014 en : [http://www.magrama.gob.es/es/cambio-climatico/publicaciones/documentacion/normativa-y-textos-legales/doc\\_ncc\\_un\\_pk.aspx](http://www.magrama.gob.es/es/cambio-climatico/publicaciones/documentacion/normativa-y-textos-legales/doc_ncc_un_pk.aspx)

<sup>166</sup> Art. 12 del CC de PERFILES ESPECIALES SELAK, S.L. BOG 12/12/2013;

<sup>167</sup> Art. 53 del CC de Michelin España-Portugal, S.A para los centros de trabajo de Aranda del Duero (Burgos), Valladolid, Lasarte y Vitoria-Gasteiz. BOE 20/2/2012;

<sup>168</sup> Véase la página web de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). Donde se explica la normativa de gestión medioambiental ISO 14001:2004. Consultada el 20 de agosto de 2014 en: <http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0032367>; Véase también, la norma OHSAS 18001 de Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Consultada el 20 de agosto del 2014 en : [http://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad\\_ohsas.asp](http://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad_ohsas.asp)

<sup>169</sup> Reglamento (CE) nº 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de marzo de 2001, por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS). DOUE 114, de 24 /4/2001.

<sup>170</sup> Art.33 del pacto de empresa para sus centros de trabajo de Beasáin, Irún y Madrid de la empresa CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. para los años 2009,2010 y 2011; Art.18.I,J) del CC de Catelsa-Manufacturas Gipuzkoanas de Caucho y Latex, S.L. BOG 14/3/2012;

## B. Cláusulas que ponen precio a la salud

El establecimiento de complementos para compensar la toxicidad, penosidad o peligrosidad del trabajo representa una de las vías para constatar el grado de adecuación de los convenios colectivos a la LPRL, ya que cuanto más se adecue la obligación empresarial de protección a las previsiones legales y reglamentarias, menor será la necesidad de compensar económicamente al trabajador por los riesgos a los que está expuesto.

Respecto a los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, nos hemos centrado particularmente en el ámbito industrial y de la construcción, tanto empresarial como sectorialmente, por la alta incidencia de trabajos que se realizan en estas empresas, que llevan aparejados en ellos tales pluses. De la muestra analizada, dentro del sector industrial/construcción, el 84,26 % (75) hacen mención a los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad. Correspondiendo de esos 75 convenios el 73,02 % (65) al ámbito empresarial y 11,24% (10) al ámbito sectorial. El alto porcentaje de la muestra, es un indicador que los convenios no se están adecuando a la LPRL.

En los convenios analizados, vinculan el abono del plus de penosidad o de peligrosidad, en consonancia a la valoración de puestos de trabajo, siendo la bonificación del 20, 25 ó 30 por 100 según se vea afectado el trabajador por uno, dos o los tres conceptos: penosos, tóxicos y peligrosos.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, la empresa considerara que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el comité de seguridad y salud laboral o delegado de prevención en su caso. El delegado de prevención podrá solicitar informe al comité de empresa o delegados de personal así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, servicio de prevención,) para certificar su desaparición.

Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso<sup>171</sup>.

Por otro lado, otras cláusulas a citar totalmente opuestas a las anteriores que se dan en la mayoría de los convenios, son la de nocturnidad y turnicidad, en ambas los pluses van acordes al nivel salarial percibido en la empresa.

## 5. CONCLUSIONES

1.- El estudio expuesto de la negociación colectiva en materia de PRL, tanto a nivel empresarial como sectorial, permite destacar que sería esperable un mayor interés en la negociación colectiva en orden a mejorar lo dispuesto en LPRL. La mayoría de los convenios que regulan esta materia, se limitan bien a la remisión legal o bien a su mera reproducción, siendo escasa su mejora.

Respecto al contenido de las cláusulas estudiadas en materia de seguridad y salud laboral podemos destacar a modo de resumen lo siguiente:

<sup>171</sup> Art.19 del CC de PASABAN, S.A. de Tolosa. BOG 27/7/2012; Art.15 del CC de Elay, S.L. BOG 29/10/2013; Art.30 del CC Construcción y Obras Públicas BOG 31/8/2007.

2.- Sobre **principios generales**, se obvian disposiciones y medidas de prevención concretas para cada sector o empresa que especifiquen el deber de protección empresarial. La alusión convencional a los principios de la prevención no son más que un recordatorio de los criterios que deben de inspirar la acción preventiva (arts. 14 y 15 LPRL), lo que no supone por sí solo, consecuencias prácticas destacables.

3.- Realmente se ha pactado muy poco respecto a la mejora de la **práctica de evaluación de riesgos**. Se aprecia sin embargo un creciente interés en la prevención de riesgos psicosociales. Se echan de menos la inclusión en los convenios analizados, de procedimientos estructurados y detallados, para la evaluación de riesgos. Lo mismo se puede decir respecto a la **planificación y organización de la actividad preventiva**, donde lo más interesante es la cláusula que enuncia la necesidad de integración de algunos convenios de la actividad preventiva de la empresa.

4.- En el tema de **equipos de trabajo y medidas de protección individual**, los convenios apenas contienen regulaciones de interés relacionadas directamente con los equipos de trabajo y protección individual. En los convenios suele darse un tratamiento conjunto a los equipos de trabajo, medios de protección y ropa de trabajo. De hecho, se advierte un error generalizado en los convenios analizados que identifican la ropa de trabajo común con los equipos de protección individual, obviándose cualquier apartado propio dentro del convenio para su regulación.

5.- En la **información de los trabajadores** en PRL, ciertamente se observan escasas las previsiones de los convenios analizados sobre la obligación empresarial de informar al trabajador acerca de los riesgos a que puede verse expuesto durante su prestación de servicios. Siendo los sectores (construcción) con altos índices de riesgos los que inciden más en esta obligación al igual que la **formación**. La formación por el contrario, asume un papel protagonista con respecto a la información. Lo que supone el desarrollo de una cultura preventiva y la integración de la PRL, mediante programas o planes de formación específica.

6.- Las **medidas de emergencia y riesgo grave e inminente** son muy escasas en los convenios que regulen esta materia. No se encuentra una regulación completa y estructurada donde se identifiquen todas las obligaciones que debe de asumir el empresario para garantizar la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo. Se obvian los planes de emergencia, lucha contra incendios... Solo se limitan a remitirnos a los arts.22.2 y 22.3 LPRL o a una declaración de objetivos acerca de la necesidad de establecer las medidas a adoptar en caso de emergencia y riesgo grave.

7.- La **vigilancia de la salud y los reconocimientos medico**, tienen una alta incidencia dentro de los convenios analizados. Muchos representantes de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, creen que la realización de la vigilancia de la salud y reconocimientos médicos supone ya en si un pilar fundamental de la acción preventiva. En sí, los reconocimientos médicos no atajan los problemas de eliminación o reducción de los riesgos, que son el origen de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales.

8.- Con respecto a la **coordinación de actividades empresariales** se incluyen previsiones que garantizan la igualdad de trato entre trabajadores de la empresa principal y de la contratista en todos los aspectos de la relación laboral y no sólo en derechos vinculados a la prevención.

9.- Los **derechos de participación y representación de los trabajadores**. Son positivas las cláusulas que establecen mejoras en la formación y en la asignación de



crédito horario adicional para el ejercicio de las funciones de representación relacionadas con la PRL para los delegados de prevención. También es una mejora establecer que se pueda elegir tanto los delegados de prevención o la formación de comités de seguridad atendiendo a las dimensiones de la empresa.

10.- La **protección de determinados sujetos**. En relación con la protección a la maternidad y la lactancia, se incluyen los procedimientos específicos de asignación de puesto de trabajo compatible con el estado de la mujer. Los trabajadores temporales y los cedidos por las ETTs contarán con los mismos derechos que los trabajadores de la empresa usuaria. Siendo la protección de los menores una de las grandes olvidadas en la negociación colectiva en todos los ámbitos.

11.- En lo que confiere a los **riesgos psicosociales** en todos los ámbitos de negociación, podría decirse que la presencia de los riesgos psicosociales se reduce fundamentalmente a la discriminación e igualdad, al acoso en sus diversas modalidades, y en mucha menor medida a la violencia de género. No obstante, hay que tener en cuenta que buena parte de las cláusulas constituyen declaraciones generales o definiciones de la figura, siendo excepcionales según sector, los protocolos o medidas igualmente concretas, e incluso los compromisos de las partes firmantes para poner en marcha posteriormente algún tipo de actuación.

12.- Las cláusulas de **medio ambiente** tienen escasa incidencia dentro de los convenios analizados. Las empresas únicamente hacen referencia al compromiso de adoptar medidas para preservar el medio ambiente siendo escaso el especificar su ámbito de actuación. Referente a los **pluses** de peligrosidad, penosidad o toxicidad se mantienen, lo que indican poco grado de adecuación de los convenios a la LPRL.

13.- La conclusión general radica en la idoneidad de la negociación colectiva como cauce más idóneo para adaptar las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a los nuevos tipos de trabajo, o a los riesgos emergentes. Sin embargo, las empresas guipuzcoanas, presentan en todos sus sectores de producción, los mismos problemas endémicos de integración e implantación de Sistemas de Gestión de PRL. Siendo, ciertamente escasos los convenios que se preocupan de adaptar y adecuar las normas a las particularidades del sector o empresa y mejora de lo expuesto en la LPRL.

14.- Los convenios colectivos se conforman con manifestar preocupaciones y compromisos comunes en relación con la PRL. Los mismos, son una mera transcripción de lo expuesto en ella, dándose la paradoja que algunos convenios colectivos suelen resultar una copia mimética del sectorial.

15.- La mentalidad de negociación de los convenios colectivos en materia de PRL, es principalmente proteccionista de la salud. Los agentes negociadores, creen que incluyendo solo cláusulas de vigilancia de la salud, se resuelven los problemas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es una mentalidad no preventcionista de los riesgos laborales, que son los verdaderos causantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta mentalidad se refleja tanto en el ámbito sectorial, empresarial o sector de producción donde esté ubicada la negociación. El sector de la construcción, dada la siniestralidad del mismo es el único que “escapa” de esta tendencia proteccionista, preocupándose a nivel estatal de una regulación de PRL acorde al sector.

16.- El porqué de esta no mejora de la PRL puede verse desde la óptica del desconocimiento de la normativa de PRL o la concepción monetarista de la misma. Desconocimiento dado el nivel técnico de la misma, y monetarista dado los costes

adicionales que suponen la introducción de medidas para combatir el riesgo. Se indemniza el riesgo en vez de abordar la solución del problema en su origen.

17.- La salud laboral se ha de abordar como una opción prioritaria dentro de los convenios colectivos y no como un apartado más de los mismos. Se debe situar en el centro de negociación de la misma. Hablamos de la salud de los trabajadores y su futuro.

18.- La mejora de lo expuesto en la LPRL debe de plasmarse en aunar esfuerzos en las mesas de negociación de los convenios ante los rápidos cambios experimentados en la tecnología y la organización del trabajo y que pueden tener repercusiones directas en la seguridad y la salud de los trabajadores. Se ha de tender a un modelo de negociación continua que se adapte rápidamente a la evolución del trabajo.

19.- Los equipos negociadores han de avanzar en la integración de la prevención en todas las actividades de las empresas y sector, conjugando las medidas de seguridad y salud en la regulación de las condiciones de trabajo en todo lo relacionado con la jornada y tiempo de trabajo, organización de tareas, información y formación, participación y consulta, etc. Porque la protección y seguridad de los trabajadores es un derecho que dignifica el trabajo y a la persona que lo realiza.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, de nivel estatal, desde 1997.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Acuerdos para la Negociación Colectiva [en línea]. Disponible en:

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/D\\_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/) [Acceso 4 de marzo de 2014].

COLLADO LUIS, S. (2008a): “Prevención de Riesgos Laborales: Principios y Marco Normativo”. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, núm.15, págs. 91-117.

-(2008b): “Instrumentos para la gestión de la prevención de riesgos laborales: una aproximación”. *Documento de Trabajo 2008-01 Lantze-bidean*.

-(2103): “Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales”. Apuntes docentes: “Derecho de la empresa II: Derecho de las Relaciones Laborales”. Grado en Administración y Dirección de Empresas. Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Donostia- San Sebastián (*Apuntes mecanografiados*).

Convenios de la OIT ratificados por España. OIT: Normas del trabajo. Ratificaciones de España [en línea]. Disponible en:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102847](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102847) [Acceso 1 de marzo de 2014].

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la OIT. INSHHT: Enciclopedia de la OIT [en línea]. Disponible en:

[:http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD](http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD).

[Acceso 1 de marzo de 2014].

- GARCÍA, N.J.et al (2004): MT-09 “Análisis sobre la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva regional”. Servicio de Promoción, Normas, Estadística e Informática. *Monografías Técnicas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*, nº 4. Murcia: Ed.ISSL.
- GONZALO GONZÁLEZ, B.(Dir.) (2007) “La Prevención de los Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva” Alcor de MGO. *Revista Científica -Técnica de Seguridad y Salud laborales*, núm.8.
- ISO 14001:2004. Portal de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) [en línea]. Disponible en: <http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0032367> [Acceso 20 de agosto de 2014].
- LÓPEZ IRIONDO, A. (Coord.) (2012): *Estudio de los requisitos legales en formación PRL a las empresas de la CAPV. Informe de resultados*, Bilbao: ConFebask.
- LÓPEZ RUBIA, M.E. (2013): “La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las PYMES: últimas modificaciones normativas”. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm.28, págs.252-265.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELÁZQUEZ, L. (2004) : *La Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva*, Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.; PÉREZ CAMPOS, AI y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (2012): *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Estudio comparado de los años 2000 – 2010*. INSHT [en línea]. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/La%20PRL%20en%20la%20negociacion%20colectiva%2020002010/negociacion%20colectiva.pdf> [Acceso 15 de marzo de 2014].
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2013* (2014), Madrid: Consejo Económico y Social [en línea]. Disponible en: [http://www.ces.es/documents/10180/1692373/Memoria\\_2013.pdf](http://www.ces.es/documents/10180/1692373/Memoria_2013.pdf) [Acceso 10 de marzo de 2014].
- NAROCKI, C.et al (2012): *Estudio de las cláusulas de salud laboral en los Convenios Colectivos de ámbito autonómico y provincial de la Comunidad Autónoma de Galicia*. Galicia: Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud. CC.OO de Galicia.
- NAVARRO NIETO, F. (2004): “El Tratamiento de la Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva”, *Revista Temas Laborales*, núm. 75.Págs. 11-58.
- OHSAS 18001. Portal de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) [en línea]. Disponible en:[http://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad\\_ohsas.asp](http://www.aenor.es/aenor/certificacion/seguridad/seguridad_ohsas.asp) [Acceso 20 de agosto de 2014].
- Portal de Psicología del INSHT [en línea]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Psicologia/> [Acceso 10 de agosto de 2014].

- Protocolo de Kyoto. Portal del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente [en línea]. Disponible en: [http://www.magrama.gob.es/es/cambio-climatico/publicaciones/documentacion/normativa-y-textos-legales/doc\\_ncc\\_un\\_pk.aspx](http://www.magrama.gob.es/es/cambio-climatico/publicaciones/documentacion/normativa-y-textos-legales/doc_ncc_un_pk.aspx) [Acceso 20 de agosto de 2014].
- Recomendaciones de la OIT. OIT: Normas del Trabajo. Recomendaciones [en línea]. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:3686903374197425:::P12010\\_INSTRUMENT\\_SORT:2](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:3686903374197425:::P12010_INSTRUMENT_SORT:2). [Acceso 1 de marzo de 2014].
- RIVAS VALLEJO, P. (2009): “El empleador y su deber de prevención (I). Fundamento y obligaciones generales”, en A. Garrigues Giménez (Directora), *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Albacete : Editorial Bomarzo.
- SALA FRANCO, T. (2007): *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (2009): *La seguridad y salud laboral en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid (Coord.) (2005): *La Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva. Estudio sobre la Comunidad de Madrid*. Comisiones Obreras de Madrid. Madrid: Ediciones GPS Madrid.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (2008): “La Seguridad y la Salud Laboral en la Negociación Colectiva”. *Ponencia presentada en el marco de las XXI Jornadas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos* Barcelona, 3 octubre 2008.

## ANEXO I: RELACION DE CONVENIOS COLECTIVOS SELECCIONADOS

TABLA 4. Relación de convenios seleccionados

DENOMINACIÓN	ÁMBITO/SECTOR
Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (Pacto de Empresa 12/06/2009)	Empresa/Industria
Interal, S.A. (BOG 04/01/2012)	Empresa/Industria
Sidenor Azkoitia-Legazpi, de Gipuzkoa. (BOG 11/01/2012)	Empresa/Industria
Fundiciones Gelma, S.A. (BOG 31/01/2012)	Empresa/Industria
Candy Hoover Electrodomesticos, S.A. (BOG 01/02/2012)	Empresa/Industria
Michelin España-Portugal, S.A. (BOE 20/02/2012)	Empresa/Industria
Catelsa-Manufacturas Gipuzkoanas de Caucho y Latex, S.L. (BOG 14/3/2012)	Empresa/Industria
Refractarios Kelsen, S.A. de Aduna. (BOG 28/03/2012)	Empresa/Industria
Pasaban, S.A. de Tolosa. (BOG 27/07/2012)	Empresa/Industria
Krosaki Amr Refractarios, S.A., de Hernani. (BOG 19/10/2012)	Empresa/Industria
"Fundiciones Wec, S.A.U" de Itziar-Deba. (BOG 15/11/2012)	Empresa/Industria
Kopisal, S.L. de Lezo. (BOG 21/11/2012)	Empresa/Industria
Victorio Luzuriaga-Usurbil, S.A. (BOG 28/02/2013)	Empresa/Industria
Lepoxi, S.A. (BOG 14/03/2013)	Empresa/Industria
Artadi Alimentación, S.L. (BOG 09/04/2013)	Empresa/Industria
Cintas Adhesiva Ubis, S.A. (BOG 06/05/2013)	Empresa/Industria
Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Sapain, S.L. (BOG 06/05/2013)	Empresa/Industria
Metrotec, S.A. (BOG 30/05/2013)	Empresa/Industria
Hijos de Juan de Garay, S.A. (BOG 31/05/2013)	Empresa/Industria
Engranajes Juaristi, S.L. (BOG 27/06/2013)	Empresa/Industria
Laulagun Bearing, S.A. (BOG 27/06/2013)	Empresa/Industria
Katea-Legaia, S.L.L. (BOG 03/07/2013)	Empresa/Industria
Indar Electric, S.L. (BOG 09/07/2013)	Empresa/Industria
Tratamientos Térmicos Yurre, S.L. (BOG 24/07/2013)	Empresa/Industria
Estampaciones Gipuzkoa, S.A. (BOG 05/08/2013)	Empresa/Industria
Alcad, S.L. (BOG 06/08/2013)	Empresa/Industria
Orbinox, S.A. (BOG 23/09/2013)	Empresa/Industria
Sna Europe Industries Iberia, S.A. (BOG 23/09/2013)	Empresa/Industria
Talleres Andiano, S.L. (BOG 23/09/2013)	Empresa/Industria
Mecanizados Kanter, S.A. (BOG 07/10/2013)	Empresa/Industria
Ojmar, S.A. (BOG 07/10/2013)	Empresa/Industria
Elay, S.L. (BOG 29/10/2013)	Empresa/Industria
Voith Paper S.A. (BOG 29/10/2013)	Empresa/Industria
Transformaciones Metalúrgicas Norma, S.A. (BOG 05/11/2013)	Empresa/Industria
Korta, S.A. (BOG 21/11/2013)	Empresa/Industria
Valvulas Zubi, S.L. (BOG 21/11/2013)	Empresa/Industria
Desarrollos Mecánicos de Precisión, S.L.(BOG 22/11/2013)	Empresa/Industria
Manufacturas Resort, S.L. (BOG 22/11/2013)	Empresa/Industria
Zehatz, S.L. (BOG 22/11/2013)	Empresa/Industria
Perfiles Especiales Selak, S.L. (BOG 12/12/2013)	Empresa/Industria
Pertusa, S.L. (BOG 02/01/2014)	Empresa/Industria

Tornillería Lema, S.A. (BOG 03/01/2014)	Empresa/Industria
Kem One Hernani, S.L.U. (BOG 10/01/2014)	Empresa/Industria
Braher Internacional, S.A. (BOG 17/01/2014)	Empresa/Industria
Natra Oñati, S.A. (BOG 22/01/2014)	Empresa/Industria
Angel Iglesias, S.A. (BOG 23/01/2014)	Empresa/Industria
Arcelormittal Gipuzkoa, S.L.U. (ZUMARRAGA). (BOG 28/01/2014)	Empresa/Industria
GKN Driveline Zumaia, S.A. (planta de Legazpi). (BOG 05/02/2014)	Empresa/Industria
Torunsa, S.A. (BOG 19/02/2014)	Empresa/Industria
Amcor Flexibles España, S.L.U. (BOG 21/02/2014)	Empresa/Industria
Bidasoa Inprimatzeko Zentroa, S.A. (BOG 25/02/2014)	Empresa/Industria
Batuak, S.A. (BOG 07/03/2014)	Empresa/Industria
Goratu Máquinas Herramienta, S.A. (BOG 11/03/2014)	Empresa/Industria
Electromecánicas Pasaia, S.L. (BOG 17/03/2014)	Empresa/Industria
Industrias Betiko, S.A. (BOG 24/03/2014)	Empresa/Industria
Gurutzpe Turning Solutions, S.L. (BOG 24/04/2014)	Empresa/Industria
Ulma Lazkao Forging, S.L. ( BOG 24/04/2014)	Empresa/Industria
Jean y Chaumont, S.L. (BOG 02/05/2014)	Empresa/Industria
Jaso Equipos de Obras y Construcciones, S.L. (BOG 09/05/2014)	Empresa/Industria
Talleres Protegidos Gureak, S.A. (BOG 23/05/2014)	Empresa/Industria
Sistemas Valle Leniz, S.L.U. (BOG 26/05/2014)	Empresa/Industria
Aizkibel, S.A. (BOG 02/06/2014)	Empresa/Industria
Tratamientos Superficiales Iontech, S.A. (BOG 07/07/2014)	Empresa/Industria
Arcelormittal Gipuzkoa, S.L.U. (Planta de Bergara) (BOG 08/07/2014)	Empresa/Industria
Talleres Arrreche, S.A. (BOG 09/07/2014)	Empresa/Industria
Lepoxi, S.A. (BOG 09/07/2014)	Empresa/Industria
Industrias Betik, S.A. (BOG 10/07/2014)	Empresa/Industria
Ikusi Sis, S.A. (BOG 30/07/2014)	Empresa/Industria
Cotones Aguirrezabal, S.A. (BOG 01/08/2014)	Empresa/Industria
Ibermática, SA. (BOE 23/07/2010)	Empresa/Servicios
Euskaltel, S.A. (BOPV 13/05/2011)	Empresa/Servicios
Hijos de Antonio Areizaga, S.A. (BOG 11/01/2012)	Empresa/Servicios
Viviendas y Residencia de ASPACE. (BOG 25/01/2012)	Empresa/Servicios
Autobuses urbanos Irun Fuenterrabia, S.L. (BOG 03/02/2012)	Empresa/Servicios
Policlínica Gipuzkoa, S.A. (BOG 09/02/2012)	Empresa/Servicios
EMAUS Fundación Social, de Donostia-San Sebastián. (BOG 29/05/2012)	Empresa/Servicios
Compañía del Tranvía de San Sebastián, S.A. (BOG 18/06/2012)	Empresa/Servicios
"Asociación para la reinserción social Erroak" de Donostia. (BOG 29/06/2012)	Empresa/Servicios
Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Gipuzkoa. (BOG 05/07/2012)	Empresa/Servicios
Fundación José Matia Calvo. (BOG 23/11/2012)	Empresa/Servicios
Bidegi Agencia Gipuzkoana de Infraestructuras, S.A. (BOG 26/12/2012)	Empresa/Servicios
Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. (Diario Vasco). (BOG 17/01/2013)	Empresa/Servicios
Cruz Roja en Gipuzkoa. (BOG 07/03/2013)	Empresa/Servicios
Fundación Zorroaga. (BOG 14/03/2013)	Empresa/Servicios

Ekialdebus S.L. (BOG 19/03/2013)	Empresa/Servicios
Compañía del Tranvía Eléctrico de San Sebastián a Tolosa, S.A. (BOG 25/03/2013)	Empresa/Servicios
La Bacaladera, S.A.U. (BOG 30/05/2013)	Empresa/Servicios
Asociación Hez Zerb Heziketa eta Zerbitzuak.(BOG 30/05/2013)	Empresa/Servicios
DHL Express Gipuzkoa Spain, S.L. (BOG 02/07/2013)	Empresa/Servicios
Punt Roma, S.L. (BOG 06/08/2013)	Empresa/Servicios
Integra Mantenimiento Gestión y Servicios Integrales CEE, S.L. (BOG 17/09/2013)	Empresa/Servicios
Real Golf Club de San Sebastián. (BOG 23/09/2013)	Empresa/Servicios
Gureak Oiartzun, S.L.U. (BOG 24/09/2013)	Empresa/Servicios
Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. ( BOG 24/09/2013)	Empresa/Servicios
Galant Garbitasuna, S.L. (BOG 28/10/2013)	Empresa/Servicios
Asociación Gizadi. (BOG 29/10/2013)	Empresa/Servicios
Rhenus Logistics, S.A.U. (BOG 29/10/2013)	Empresa/Servicios
Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (AP-1). (BOG 14/11/2013)	Empresa/Servicios
Fundación Centro Vasco de Transfusión y Tejidos Humanos de Gipuzkoa. (BOG 21/11/2013)	Empresa/Servicios
Spyro I Más D, A.I.E. (BOG 21/11/2013)	Empresa/Servicios
CTI SOFT, S.L. (BOG 22/11/2013)	Empresa/Servicios
Hogar San José de la Montaña. (BOG 10/01/2014)	Empresa/Servicios
Laugara, S.L. Centro de día y Asistencia a domicilio de Gipuzkoa. (BOG 10/01/2014)	Empresa/Servicios
Gerozerlan, S.L. (Centro Otezuri). (BOG 17/01/2014)	Empresa/Servicios
Gerozerlan, S.L. (Centro Argixao). (BOG 17/01/2014)	Empresa/Servicios
Gerozerlan, S.L. (Centro Txara I). (BOG 17/01/2014)	Empresa/Servicios
Gerozerlan, S.L. (Centro Zubiaurre). (BOG 17/01/2014)	Empresa/Servicios
Eulen, S.A. para los edificios y locales dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa. (BOG 23/01/2014)	Empresa/Servicios
Arreta Asistencial, S.L. (BOG 29/01/2014)	Empresa/Servicios
U.T.E. Unidades Convivenciales Txara I. (BOG 14/02/2014)	Empresa/Servicios
Limpiezas Domésticas Industriales, S.L. (BOG 20/02/2014)	Empresa/Servicios
Residencia Geriatrica Catalunya2 (Residencia Santiago de Villabona). (BOG 20/02/2014)	Empresa/Servicios
Vasco Navarra del Agua, S.A. (Vanagua). (BOG 24/02/2014)	Empresa/Servicios
Centros Sociosanitarios de la Cruz Roja de Gipuzkoa. (BOG 28/02/2014)	Empresa/Servicios
Tekniker Fundazioa. (BOG 06/03/2014)	Empresa/Servicios
Biharko Gipuzkoa, S.L. (BOG 07/03/2014)	Empresa/Servicios
Tres Mares, S.A. (BOG 10/03/2014)	Empresa/Servicios
Policlínica Gipuzkoa, S.A. (BOG 13/03/2014)	Empresa/Servicios
Eulen Sociosanitarios, S.A. (BOG 14/03/2014)	Empresa/Servicios
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para el servicio de limpieza de colegios y edificios dependientes del Ayuntamiento de San Sebastián. (BOG 17/03/2014)	Empresa/Servicios
Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A. (BOG 18/03/2014)	Empresa/Servicios
Gureserbi, S.L.U. ( BOG 24/03/2014)	Empresa/Servicios
Valoriza Facilities, S.A. (BOG 26/03/2014)	Empresa/Servicios
Limpiezas y Mantenimiento Rosi, S.L. (BOG 02/05/2014)	Empresa/Servicios
Gerontológico de Rentería, S.L. (BOG 09/05/2014)	Empresa/Servicios

Informática 68 Investigación y Desarrollo,S.L. (BOG 09/05/2014)	Empresa/Servicios
Gertek, S.A. -Servicio OTA de Tolosa. (BOG 23/05/2014)	Empresa/Servicios
Samsic Iberia, S.L.U (Residencia San Lázaro de Elgóibar). (BOG 02/06/2014)	Empresa/Servicios
Fundación Onkologikoa Fundazioa. (BOG 13/06/2014)	Empresa/Servicios
Autobuses Garayar, S.A. (BOG 17/06/2014)	Empresa/Servicios
Petra Lekuona Zaharren Egoitza. (BOG 19/06/2014)	Empresa/Servicios
Clece, S.A. (BOG 09/07/2014)	Empresa/Servicios
Valoriza Facilities, S.A.U (Edificios Judiciales y Centros de Menores de Gipuzkoa). (BOG 09/07/2014)	Empresa/Servicios
Goroldi, S.L. (BOG 10/07/2014)	Empresa/Servicios
Mikel Deuna Egoitza Fundazioa. (BOG 10/07/2014)	Empresa/Servicios
Aspace Vivienda- Residencia. (BOG 10/07/2014)	Empresa/Servicios
"Industria Téxtil de Bergara". (BOG 26/11/1997)	Sectorial/Industria
Industria del Mueble y Auxiliares de Gipuzkoa. (BOG 09/07/1999)	Sectorial/industria
Convenio colectivo de la industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas. (BOG 12/07/1999)	Sectorial/Industria
Industrias y derivados del cemento. (BOG 19/11/1999)	Sectorial/Industria
"Industria de la Madera". (BOG 19/06/2001)	Sectorial/Industria
Prótesis dental. (BOG 14/02/2002)	Sectorial/Industria
"Industria Bebidas Refrescantes". (BOG 02/04/2002)	Sectorial/Industria
Industria de Cerámica. (BOG 08/08/2002)	Sectorial/Industria
"Industria del vidrio". (BOG 13/08/2002)	Sectorial/Industria
"Industria y comercio de confiterías". (BOG 25/03/2008)	Sectorial/Industria
Industria Siderometalúrgica. (BOG 27/01/2011)	Sectorial/Industria
Artes gráficas-e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales. (BOG 15/07/2011)	Sectorial/Industria
Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa. (BOG 07/03/2013)	Sectorial/Industria
Industria de Panadería de Gipuzkoa. (BOG 22/04/2013)	Sectorial/Industria
Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa. (BOG 29/01/2014)	Sectorial/Industria
"Hospitalización, Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico". (BOG 17/01/2000)	Sectorial/Servicios
Oficinas de farmacia. (BOG 09/08/2000)	Sectorial/Servicios
"Comercio del mueble". (BOG 31/08/2000)	Sectorial/Servicios
"Tintorería y Lavado, Planchado y Limpieza de Ropa". (BOG 10/11/2000)	Sectorial/Servicios
Exhibición Cinematográfica. (BOG 14/08/2003)	Sectorial/Servicios
Salas de Bingo. (BOG 26/11/2004)	Sectorial/Servicios
"Residencias de personas mayores". (BOG 03/02/2006)	Sectorial/Servicios
Comercio de Juguetería, Mayorista y Minoristas de Gipuzkoa. (BOG 22/03/2006)	Sectorial/Servicios
"Autoescuelas" de Gipuzkoa. (BOG 18/09/2006)	Sectorial/Servicios
Comercio de Metal. (BOG 15/01/2007)	Sectorial/Servicios
Oficinas y Despachos. (BOG 12/09/2007)	Sectorial/Servicios
"Peluquerías de señoras, peluquerías mixtas, institutos capilares, gimnasios y similares". (BOG 18/09/2007)	Sectorial/Servicios
"Comercio del Textil". (BOG 07/11/2007)	Sectorial/Servicios



"Comercio de la piel". (BOG 08/11/2007)	Sectorial/Servicios
Limpieza de edificios y locales. (BOG 18/01/2008)	Sectorial/Servicios
Mercancías por carretera. (BOG 22/07/2008)	Sectorial/Servicios
Hostelería. (BOG 05/02/2009)	Sectorial/Servicios
Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias. (BOG 01/02/2010)	Sectorial/Servicios
Inst. pol. de titularidad pública de Gipuzkoa. (BOG 10/06/2010 )	Sectorial/Servicios
Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas. (BOG 27/10/2010)	Sectorial/Servicios
Intervención Social de Gipuzkoa. (BOG 01/08/2011)	Sectorial/Servicios
Locales de Espectáculos y Deportes de Gipuzkoa. (BOG 30/09/2011)	Sectorial/Servicios
Mayoristas de Pescados y Mariscos de Gipuzkoa. (BOG 30/09/2011)	Sectorial/Servicios
Limpieza Pública Viaria de Gipuzkoa. (BOG 26/07/2013)	Sectorial/Servicios
Estaciones de Servicio de Gipuzkoa. (BOG 26/07/2013)	Sectorial/Servicios
Transporte de viajeros por carretera de Gipuzkoa. (BOG 23/09/2013)	Sectorial/Servicios
Aparcamiento y Ordenanza del Tráfico. (BOG 07/10/2013)	Sectorial/Servicios
Empresas Transitarias. (BOG 28/10/2013)	Sectorial/Servicios
Alojamientos. (BOG 29/10/2013)	Sectorial/Servicios
Comercio en General de Gipuzkoa. (BOG 05/11/2013)	Sectorial/Servicios
"Parejas Bacaladeras y Buques Bacaladeros". (BOG 15/06/1999)	Sectorial/Primario
IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. (BOE 17/08/2007)	Sectorial/Construcción
Construcción y Obras Públicas. (BOG 31/08/2007).	Sectorial/Construcción
V Convenio colectivo del sector de la construcción. (BOE 15/03/2012)	Sectorial/Construcción

Fuente: Elaboración propia

## **ANEXO II: RELACION DE NORMAS CITADAS**

Constitución española de 1978. BOE 29/12/1978.

Convenios y Recomendaciones de la OIT: Convenio nº 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores. Ratificado por España el 26/7/1985, BOE 11/11/1985.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. BOE 8/8/1985.

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. BOE 29/4/1986.

Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. (89/392/CEE) (DO L 183 de 26-06-1989).

Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria. BOE 23/7/1992.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE 29/6/1994.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE 29/3/1995.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. BOE 11/04/1995

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE 10/11/1995.

Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, de nivel estatal desde 1997. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE 31/1/1997.

Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE 12/06/1997.

Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE 07/08/1997.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. BOE 25/10/1997.

Tratado de Ámsterdam, por el que se modifican el tratado de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos. (DOC340 de 10-11-1997).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE 6/11/1999.

Tratado de Niza por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos (DOC80 de 10-03-2001).

Reglamento (CE) nº 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de marzo de 2001, por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS). DOUE 114, de 24 /4/2001.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales. BOE 13/12/2003.

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE 31/1/2004.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE 29/12/2004.

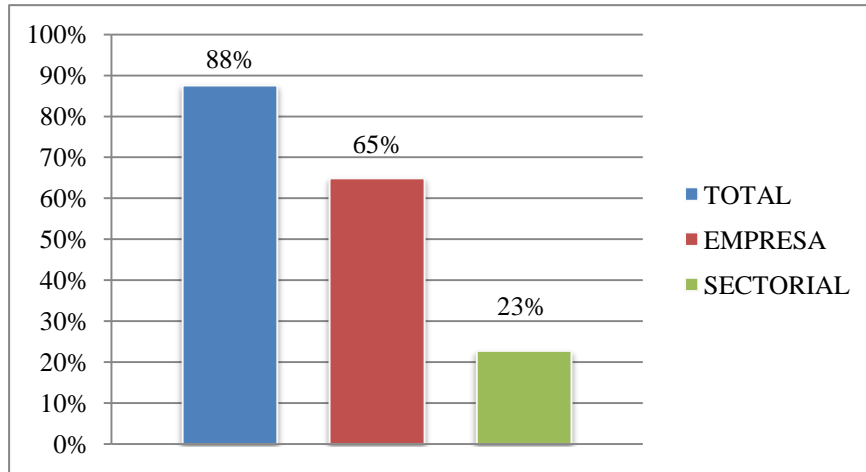
Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE 14/6/2006.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE 23/3/2007.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE 11/10/2011.

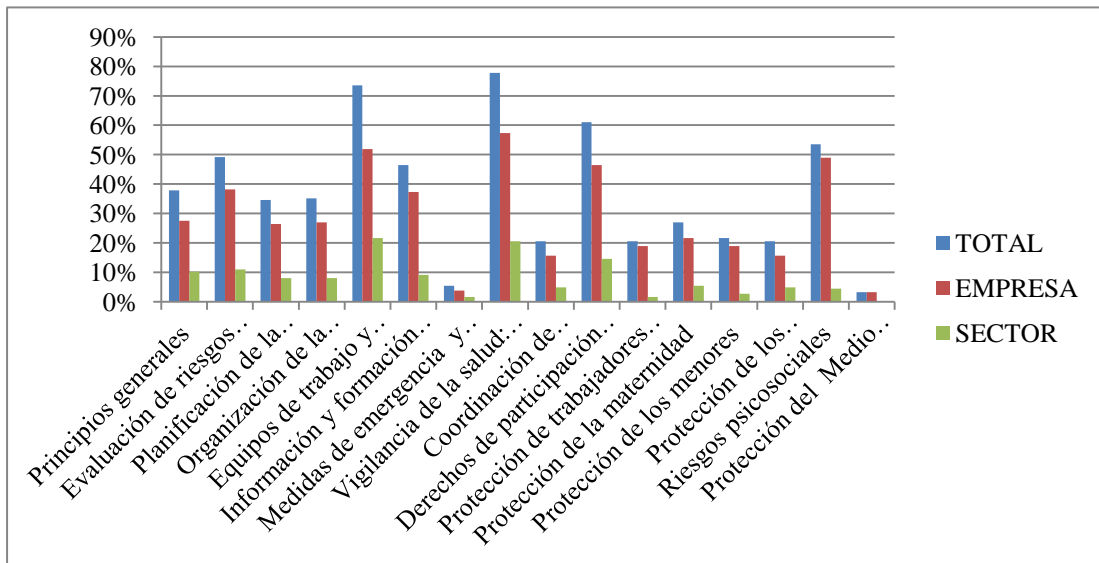
### ANEXO III: GRÁFICOS DE RESUMEN SOBRE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS ANALIZADOS

**Gráfico 1. Porcentaje de convenios que recogen cláusulas en materia de PRL**



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 2. Porcentaje de la tipología de cláusulas recogidas en los convenios analizados**



Fuente: Elaboración propia

Nota: Respecto a la cláusula de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, nos hemos centrado particularmente en el ámbito industrial y de la construcción. El 84,26 % de los convenios, hacen mención a los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad. Correspondiendo de ese 84,26%, un 73,02 % al ámbito empresarial y 11,24% al ámbito sectorial.

## **TABLAS Y GRÁFICOS**

Tabla 1. Selección de convenios según tipología, pág.211.

Tabla 2. Selección de convenios según sector de actividad, pág.212.

Tabla 3. Delegados de prevención, pág.240.

Tabla 4. Relación de convenios colectivos seleccionados, Anexo I: relación de convenios colectivos seleccionados, pág.255.

Gráfico 1. Porcentaje de convenios que recogen cláusulas en materia de PRL. Anexo III: gráficos de resumen sobre las cláusulas de los convenios analizados, pág.262.

Gráfico 2. Porcentaje de la tipología de cláusulas recogidas en los convenios analizados. Anexo III: gráficos de resumen sobre las cláusulas de los convenios analizados, pág.262.