



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO



Universidad  
Rey Juan Carlos

# LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. UN ESTUDIO COMPARADO DE LOS AÑOS 2000 Y 2010

Lourdes Meléndez Morillo-Velarde  
Ana Isabel Pérez Campos  
Carolina San Martín Mazzucconi

Profesoras Titulares de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos

NIPO: 272-12-022-5

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA.  
UN ESTUDIO COMPARADO DE LOS  
AÑOS 2000 Y 2010**

**Lourdes Meléndez Morillo-Velarde**

**Ana Isabel Pérez Campos**

**Carolina San Martín Mazzucconi**

Profesoras Titulares de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. LAS COMPETENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	18
1. LA IDONEIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE FIJACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	18
2. EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	23
A. Limitaciones legales .....	25
a) El respeto al contenido de las normas legales y reglamentarias.....	25
b) El respeto al contenido del convenio colectivo de ámbito superior .....	26
B. Materias negociables.....	34
III. LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	37
1. PRINCIPIOS GENERALES .....	37
A. Declaración de objetivos .....	39
B. Contenido obligatorio .....	42
C. Remisión a la LPRL y omisión de previsiones de seguridad y salud .....	44
D. Previsión de medidas concretas .....	47
2. EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	50
A. Alcance y contenido de la obligación legal.....	50
B. Regulación convencional.....	51
3. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA .....	65
A. Instrumentos utilizados: planes y programas de prevención .....	68
B. Contenido de los planes y programas.....	71
C. Plazo de ejecución.....	75
4. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA .....	77
A. Modalidades de organización.....	77
B. Manifestaciones en la negociación colectiva .....	79
5. EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL .....	91
6. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES .....	97
A. Diferencias entre ambas obligaciones .....	97

B. Previsiones convencionales -----	98
a) <i>Obligación de información</i> -----	99
b) <i>Obligación de formación</i> -----	101
a) Marco legal -----	101
b) Recepción en la negociación colectiva -----	102
c) Programas de formación -----	105
* Destinatarios -----	105
* Contenido -----	106
d) Tiempo dedicado a la formación y su financiación -----	110
7. MEDIDAS EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE -----	111
8. VIGILANCIA DE LA SALUD -----	115
A. Recepción en la negociación colectiva -----	117
a) <i>Voluntariedad u obligatoriedad del sometimiento a pruebas médicas</i> -----	120
b) <i>Periodicidad de la obligación de vigilancia de la salud</i> -----	122
B. Alcance y contenido -----	126
a) <i>Adecuación del reconocimiento médico al riesgo</i> -----	126
b) <i>Otras cláusulas</i> -----	129
c) <i>Respeto a la intimidad y dignidad del trabajador</i> -----	132
C. Órganos encargados del control de la salud de los trabajadores -----	134
9. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES -----	135
A. Previsiones genéricas -----	136
B. Deber de coordinación en caso de subcontratación -----	140
10. PROTECCIÓN DE DETERMINADOS SUJETOS -----	147
A. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos --	149
B. Protección de la maternidad -----	154
C. Protección de los menores -----	165
D. Protección de los trabajadores temporales y de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal -----	168
11. RIESGOS PSICOSOCIALES -----	171
A. Estrés -----	177
B. Violencia en el trabajo -----	178
a) <i>Tipología de las cláusulas negociales</i> -----	179

<i>b) Derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género</i> -----	181
a) Acreditación de la circunstancia de haber padecido violencia de género	181
b) Acceso al trabajo-----	182
c) Reordenación y reducción del tiempo de trabajo-----	182
d) Movilidad geográfica -----	185
e) Suspensión del contrato de trabajo -----	186
f) Ausencias o faltas de puntualidad -----	187
g) Extinción del contrato-----	187
h) Buenas prácticas -----	188
C. Acoso sexual, moral o psicológico-----	189
D. Igualdad y no discriminación-----	203
a) Cláusulas antidiscriminatorias generales -----	207
b) Propuesta y articulación de medidas de acción positiva -----	209
c) Igualdad por razón de sexo en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución -----	210
a) Acceso al empleo -----	210
b) Formación y promoción -----	212
c) Condiciones de trabajo-----	214
d) Igualdad salarial-----	215
d) Planes de igualdad consensuados-----	216
e) Órganos de control -----	217
f) Previsiones en garantía de la igualdad. Lenguaje no sexista-----	220
g) Otras manifestaciones de la igualdad -----	221
a) Discriminación por motivos de discapacidad-----	221
*Medidas de inserción laboral -----	222
*Reserva de puestos de trabajo -----	222
*Medidas de adaptación de los puestos de trabajo-----	222
*Medidas de movilidad funcional -----	223
b) Discriminación por motivos de enfermedad, alcoholismo y drogodependencias-----	223
12. DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES ---	224

A. Alcance y ejercicio de los derechos -----	224
B. Competencias de la negociación colectiva-----	226
C. Regulación convencional-----	229
<i>a) Del órgano específico de representación -----</i>	<i>229</i>
a) Procedimiento de elección y número de Delegados de Prevención -----	229
b) Competencias y facultades -----	232
c) Garantías -----	232
<i>b) Del órgano específico de participación -----</i>	<i>234</i>
a) Constitución y composición del Comité de Seguridad y Salud -----	235
b) Competencias y facultades -----	236
c) Comité Intercentros-----	237
d) Órganos de participación al margen de la LPRL-----	238
<i>c) De otros órganos: Comisiones de Seguridad y Salud -----</i>	<i>240</i>
13. OTRAS CUESTIONES -----	244
A. Limitación del tiempo de exposición al riesgo-----	244
B. Obligaciones de los trabajadores -----	246
C. Mecanismos alternativos a la prevención: los complementos salariales -----	252
D. Tipificación de las infracciones de los trabajadores en seguridad y salud laboral -----	255
E. Medio ambiente laboral-----	276
F. Prevención del consumo de tabaco y de la drogadicción -----	279
G. Otras referencias-----	284
<i>a) Auditorías de los sistemas de PRL -----</i>	<i>284</i>
<i>b) Prevención de accidentes in itinere y en misión -----</i>	<i>284</i>
<i>c) Certificados de calidad de la gestión de los riesgos laborales -----</i>	<i>287</i>
IV. CONCLUSIONES -----	288
V. PROPUESTAS DE NEGOCIACIÓN-----	312
VI. BIBLIOGRAFÍA -----	319
VII. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS -----	328

## ABREVIATURAS

AA.VV.....	Autores Varios
AINC.....	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (año de publicación)
AL .....	<i>Actualidad Laboral</i>
art./s.....	artículo/s
AS .....	<i>Aranzadi Social</i>
BOCAM.....	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
BOE.....	Boletín Oficial del Estado
BOPV.....	Boletín Oficial del País Vasco
CA/CCAA.....	Comunidad/es Autónoma/s
CDJ .....	<i>Cuadernos de Derecho Judicial</i>
CE .....	Constitución Española de 27 dic. 1978.
CES .....	Consejo Económico y Social
cit.....	citado
coord. ....	Coordinado por
CRL .....	<i>Cuadernos de Relaciones Laborales</i>
DA.....	Disposición Adicional
DF .....	Disposición Final
dir. ....	Dirigido por
DL .....	<i>Documentación Laboral</i>
DM.....	Directiva Marco 39/391/CEE del Consejo de 12 jun. (DO, 29 jul.), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo
DO.....	Diario Oficial de la Unión Europea
DOGC .....	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
DOGV.....	Diario Oficial de la Generalidad Valenciana
DT .....	Disposición Transitoria

EM.....Exposición de Motivos  
ET.....Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores  
ETT.....Empresa/s de trabajo temporal  
INSHT.....Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo  
ITSS .....Inspección de Trabajo y Seguridad Social  
LGSS.....Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social  
LETT.....Ley 14/1994, de 1 junio, de Empresas de Trabajo Temporal  
LISOS .....Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social  
LO .....Ley Orgánica  
LPL .....Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral  
LPRL.....Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales  
MTAS.....Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales  
MTIN .....Ministerio de Trabajo e Inmigración  
MTSS.....Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
núm. ....número  
OIT.....Organización Internacional del Trabajo  
pág./págs. ....página/s  
*RDS .....Revista de Derecho Social*  
*REDT.....Revista Española de Derecho del Trabajo*  
*RGDTSS.....Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
RJ .....Repertorio de Jurisprudencia  
RL .....Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica

RSP .....Real Decreto 19/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el  
Reglamento de Servicios de Prevención  
SAN.....Sentencia de la Audiencia Nacional  
sigs. ....siguientes  
STS.....Sentencia del Tribunal Supremo  
STSJ .....Sentencia de Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo  
Social, salvo indicación específica)  
TC .....Tribunal Constitucional  
*TL .....Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar  
Social*  
*TS .....Tribuna Social*  
UE .....Unión Europea

© INSHT

## I. INTRODUCCIÓN\*

Desde hace ya más de un siglo, uno de los objetivos del legislador ha sido garantizar un ambiente de trabajo saludable y exento de riesgo para los trabajadores<sup>1</sup>. Buena muestra de la importancia que adquiere la prevención de los riesgos laborales, es la atención que han prestado los legisladores comunitario, internacional y nacional a este tema; interés que se manifiesta en la aprobación de una batería de normas específicas dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral de su seguridad y salud en el trabajo.

En el ámbito comunitario el “derecho a la protección de la salud y de la seguridad en el medio de trabajo” adquiere rango de derecho social fundamental en la Carta Social Comunitaria (Estrasburgo, 1989), cuando declara que “todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad” para lo cual, “deben adoptarse las medidas adecuadas para conseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo”.

También el artículo 118 A del Tratado CEE obliga al Consejo a establecer mediante Directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora del medio de trabajo con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. En cumplimiento de este mandato, el 12 de junio de 1989 se aprobó por unanimidad la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>2</sup>. Se trata de una Directiva que “sienta las principales

---

\* El presente trabajo, debidamente actualizado y revisado, parte del estudio titulado “La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, elaborado por L. Meléndez Morillo-Velarde y publicado por la editorial Aranzadi.

<sup>1</sup> Señala MONTROYA MELGAR, A., que a finales del siglo XIX “el Estado asume la función de tutelar y garantizar lo que en la época se llama la salud material y moral de las clases obreras” la actividad del Estado en esta época en materia de seguridad e higiene resulta que “toda una parcela –sin duda la más extensa e importante– de la primera legislación laboral se orienta hacia la tutela de la personalidad física y moral del trabajador”: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid, 1992, pág. 36.

<sup>2</sup> DOCE L 183, de 29 de junio de 1989. Un extenso comentario sobre su contenido puede verse en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español (I)”, *RL*, núms. 8 y 9, 1991, págs. 46-65 y 99-111. También MORENO VIDA, M.N., “La seguridad y salud en el trabajo: el deber de prevención de riesgos profesionales. Un análisis desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE”, en *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral* (J.L., Monereo ed.), Universidad de Granada, Granada, 1996, págs. 545-608.

coordinadas de lo que será la política comunitaria de seguridad y salud en los lugares de trabajo”<sup>3</sup>, y que debe ser objeto de desarrollo por otras Directivas específicas en los aspectos contemplados en su Anexo. Para su cumplimiento, la Directiva regula un conjunto de medidas de carácter mínimo orientadas a proteger la seguridad y salud laboral desde la vertiente de la prevención, tratando de evitar la producción de accidentes o enfermedades. Para conseguir este objetivo se contemplan medidas concretas –que se imponen al empresario-, que afectan a la seguridad en todos los sectores de actividad, abarcan la práctica totalidad de los aspectos involucrados en la prevención de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y que, por su carácter de normas básicas, pueden ser mejoradas por los Estados miembros.

Pero la actividad de las instituciones comunitarias en el ámbito de la prevención de riesgos laborales no se ha agotado con la promulgación de la Directiva antes referida; al contrario, nos encontramos con una incesante actividad concretada en la elaboración de numerosos informes sobre los distintos aspectos de la prevención de riesgos y de los colectivos necesitados de protección<sup>4</sup>.

También en el ámbito internacional se aprecia la preocupación del legislador en procurar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores. Para garantizar la protección de la salud laboral se pretende que los Estados lleven a cabo actuaciones tendentes a “la promoción y al mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; la prevención de las pérdidas de la salud de los trabajadores causadas por sus condiciones de trabajo; la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo frente a los riesgos derivados de factores que puedan dañar dicha salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en su ambiente laboral adaptando sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo”<sup>5</sup>. El interés mostrado por la OIT en regular las condiciones de seguridad y salud en el trabajo encuentra una de sus manifestaciones en el elevado número de Convenios y Recomendaciones adoptados en su seno para preservar la seguridad y salud de

---

<sup>3</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español (I)”, *RL*, núms. 8 y 9, 1991, pág. 47.

<sup>4</sup> Resulta imposible enumerar aquí los informes, trabajos y publicaciones elaborados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. No obstante pueden consultarse en <http://osha.europa.eu/es/publications/reports>

<sup>5</sup> Definición de salud laboral dada por el Comité Conjunto OIT-OMS en 1995.

los trabajadores en las distintas profesiones, en los ambientes de trabajo o frente a determinadas sustancias<sup>6</sup>.

En España, el derecho de los trabajadores a prestar sus servicios en un ambiente de trabajo saludable goza de implícito reconocimiento constitucional al encomendarse a los poderes públicos la obligación de velar “por la seguridad e higiene en el trabajo” (art. 40.2 CE). El derecho a la seguridad y salud se proyecta de forma determinante sobre la relación de trabajo mediante el reconocimiento del derecho laboral básico de todos los trabajadores “a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” (art. 4.2.d ET); este derecho se reitera como derivado del contrato de trabajo y se plasma en el reconocimiento al trabajador de “una protección eficaz en materia de seguridad e higiene” (art. 19.1 ET). El reconocimiento de tal derecho laboral básico, supone la existencia de un correlativo deber del empresario de garantizar “la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”<sup>7</sup>.

Y es que no debe olvidarse que el empresario es el garante de la seguridad y salud de sus trabajadores durante la vigencia de la relación laboral, y que como ha determinado el Tribunal Supremo: “el daño causado en un accidente de trabajo, cuando ocurre omisión por parte del empresario de las medidas de seguridad legalmente establecidas, se deriva de un incumplimiento de las obligaciones que constituyen contenido esencial del contrato de trabajo, pues los deberes y derechos que lo constituyen no sólo nacen del concierto de voluntades producido entre las partes (...). Desde este enfoque constituye obligación del empresario adoptar las correspondientes medidas de seguridad e higiene en el trabajo, bajo el llamado deber de protección que le corresponde y que se garantiza en el art. 40.2 del CE, teniendo derecho el trabajador a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene según los arts. 4.3.d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores”<sup>8</sup>. En este sentido, como se desprende de la doctrina emanada del Tribunal Supremo, el deber de protección del empresario es incondicionado y prácticamente ilimitado, de forma que se protegen incluso las faltas de atención del trabajador o la imprudencia no temeraria. Para ello,

---

<sup>6</sup> Entre otros muchos, pueden mencionarse los convenios de la OIT relativos a los exámenes médicos de los trabajadores (núms. 16, 73, 80, 113 y 124) o los convenios sobre la edad de admisión al trabajo (núms. 5, 7, 10, 15, 58, 59, 60, 123 y 138). También conviene mencionar por su importancia la *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* elaborada por la OIT, cuyo texto íntegro puede consultarse en <http://mtas.es/publica/enciclo/default.htm>.

<sup>7</sup> En los términos expresados por el artículo 5.1 de la Directiva 89/391/CEE.

<sup>8</sup> Auto de la Sala de Conflictos de 4 de abril de 1994 (RJ 1994, 3196) FJ 6º. También STSJ Cataluña de 18 de septiembre de 1996 (AS 1996, 4449) FJ 4º.

deben adoptarse todas las medidas que sean necesarias con independencia de cuáles sean<sup>9</sup>.

La obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud no se agota en su consideración jurídico-privada como obligación contractual derivada de la relación laboral, sino que tal obligación, o deber en este caso, tiene también una proyección jurídico-pública<sup>10</sup> al encontrarse afectados “no sólo intereses particulares, colectivos e individuales, sino también intereses generales”<sup>11</sup>, por lo que el empresario que incumple su deber/obligación de prevención incurre en infracciones de diversa naturaleza, merecedoras de sanciones no limitada al ámbito estrictamente laboral<sup>12</sup>.

Para dar cumplimiento al mandato constitucional del artículo 40.2, así como para llevar a cabo la transposición al ordenamiento interno de la Directiva 89/391/CEE, se promulgó -casi tres años después del vencimiento del plazo previsto en la Directiva- la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada en un total de ocho ocasiones desde su promulgación<sup>13</sup>.

---

<sup>9</sup> STS de 8 de octubre de 2001 (RJ 2001, 1424) FJ 5º. También STSJ Cataluña de 17 de octubre de 2002 (AS 2002, 3572), FJ 2º.

<sup>10</sup> Véase art. 14 LPRL. Sobre el doble carácter jurídico-privado y jurídico-público de la seguridad y salud en el trabajo vid. FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene en el trabajo como obligación contractual y como deber público*, MTSS, Madrid, 1975; del mismo “Seguridad e Higiene” en *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, vol. V, (E. Borrajo dir.), Edersa, Madrid, 1985, págs. 41 y sigs.

<sup>11</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, CES, Madrid, 1999, pág. 79.

<sup>12</sup> MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, 2ª ed., Mc Graw Hill, Madrid, 2000, pág. 73. Sobre las responsabilidades en que incurre el empresario infractor y sus sanciones puede verse GARCÍA MURCIA, J., “Régimen de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en AA.VV *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, págs. 183-239; del mismo, *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, 2ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2000. CASAS BAAMONDE, M.E., “Derecho público y salud laboral: el régimen jurídico sancionador”, en AA.VV *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, págs. 127-181.

<sup>13</sup> Por Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad

La LPRL concretó el genérico deber del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores a través de la regulación de un conjunto de actuaciones de carácter preventivo del riesgo, que aparecen “como un elemento más de la planificación, organización y gestión de los recursos utilizados para llevar a cabo la actividad económica objeto de la empresa”<sup>14</sup>. Al tiempo, la LPRL estableció el marco general de la prevención, y remite al posterior desarrollo reglamentario para que el Gobierno fije y concrete una serie de materias relacionadas con los aspectos más técnicos de las medidas preventivas (art. 6).

La noción de prevención contenida en la LPRL abarca cualquier actuación que pretenda evitar la posible lesión de la integridad de los trabajadores en cualquier actividad. A partir de tal definición, la prevención de los riesgos laborales se configura como un conjunto de actuaciones del empresario orientadas a evitar la actualización de un siniestro (accidente o enfermedad). En este sentido, tal y como se expresa en el artículo 14.2 LPRL<sup>15</sup>: “el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que inciden en la realización del trabajo”. Como puede apreciarse, la idea que subyace tras el articulado de la LPRL es la prevención y no la reparación *a posteriori* del daño producido (art. 15).

Tal prevención se articula a través de unos principios generales que determinan, el alcance de la obligación del empresario: evitar los riesgos, evaluar los riesgos inevitables, combatir tales riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, adoptar medidas que superpongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores. Las medidas genéricas de prevención se concretan a su vez, en un conjunto de obligaciones específicas para el empresario:

---

efectiva de mujeres y hombres. Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas Leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

<sup>14</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., (dir.), *La negociación colectiva en el sector energético*, Colección de Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 31, MTAS, Madrid, 2000, pág. 429.

<sup>15</sup> Apartado redactado conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

- *planificar la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial*, integrándola en el sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberá incluir la evaluación inicial de los riesgos así como su actualización de forma periódica, a medida que se alteren las circunstancias; de organizar un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y de controlar la efectividad de dichas medidas (art. 16)<sup>16</sup>;

- *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 a aceptar las propuestas de los trabajadores que afecten a la seguridad y la salud en el ámbito empresarial (arts. 18-19).

- *adoptar medidas para los casos de emergencia y de riesgo grave e inminente en la empresa* (arts. 20-21);

- *adoptar medidas de vigilancia de la salud*, así como *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. 22, 25-28);

- *garantizar la prevención de riesgos* a través del recurso a los denominados “servicios de prevención” constituidos por personal contratado al efecto o por personal ajeno a la organización empresarial (arts. 30-32) y garantizar asimismo la presencia de los recursos preventivos 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)<sup>17</sup>.

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, tenía por objetivo básico el de potenciar el deber empresarial de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. En este sentido, como se indicaba en su Exposición de Motivos, la Ley tenía por *objetivo horizontal* “combatir de manera activa la siniestralidad laboral”, lo que trataría de conseguirse mediante otros objetivos instrumentales como eran:

---

<sup>16</sup> Apartado redactado conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

<sup>17</sup> Artículo añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

“fomentar un auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones”; “reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión en la empresa” y “mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento del marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”<sup>18</sup>. Y es que debe tenerse en cuenta que la prevención debe ser algo inherente a la propia empresa, esto es, un proyecto en permanente actualización que tenga en cuenta todas y cada una de las necesidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud y que pueda ser objeto de modificaciones cuando las circunstancias concurrentes en la prestación de servicios así lo requieran.

Partiendo de la premisa de que la prevención ha de integrarse “en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta” (art. 16.1 LPRL), la Ley 54/2003 estableció como primera obligación del empresario en prevención de los riesgos laborales, la de elaborar un plan de prevención de riesgos que debe incluir “la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa en los términos que reglamentariamente se establezcan” (art. 16.1 LPRL).

Frente a la primera de las obligaciones prevista en la originaria LPRL de evaluar los riesgos, la Ley 54/2003 incluyó como primera obligación la de elaborar un plan de prevención de riesgos en el que se especificaran los procedimientos a adoptar y las fases para llevarlos a cabo, en este sentido, el plan de prevención de riesgos laborales ha pasado “a ser el programa que fija la política que se va a desarrollar en la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo”<sup>19</sup>.

\*

\*

\*

---

<sup>18</sup> Sobre el alcance del Proyecto de reforma puede consultarse: LUJÁN ALCARAZ, J., “La proyectada reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, *AS*, núm. 12, 2003, págs. 9-27. CAMAS RODA, F., “El proyecto de ley de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales (la seguridad y salud en el trabajo como cuestión prioritaria)”, *AS*, núm. 12, 2003, págs. 79-101.

<sup>19</sup> CAMAS RODA, F., “El proyecto de ley de reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales (la seguridad y salud en el trabajo como cuestión prioritaria)”, *AS*, núm. 12, 2003, pág. 87.

Sobre la base de las obligaciones que se imponen al empresario para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en el presente estudio se realiza un análisis detallado de las obligaciones reguladas en la LPPRL, desde la perspectiva de su regulación en la negociación colectiva desarrollada en la última década.

Tanto la Directiva Marco, como los instrumentos internacionales y la LPRL destacan el papel que debe asumir la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales.

Así, a lo largo del articulado de la Directiva Marco se contienen previsiones expresas por las que se determina que en la regulación de la materia de seguridad y salud laboral pueden concurrir las normas estatales, legales y reglamentarias, con las normas convencionales<sup>20</sup>.

También en el ámbito internacional se reseña la importante función que debe cumplir la negociación colectiva para elevar el nivel de vida y las condiciones de trabajo y para aplicar y adaptar la legislación nacional de seguridad y salud a los lugares de trabajo<sup>21</sup>.

En fin, en el ámbito nacional la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluye una remisión a la negociación colectiva para que desarrolle su función específica. Así, ya en la propia Exposición de Motivos el legislador destacaba que la Ley se configuraba como “una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica”. En similares términos, el artículo 2.2 LPRL destaca que “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”. No obstante, de conformidad con lo que se razonará en las páginas siguientes, la posibilidad de que la negociación colectiva incida sobre la regulación de la seguridad y salud laboral, se refiere al

---

<sup>20</sup> También en la comunicación de la Comisión titulada *Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud (2002-2006)*, (COM 118 final, 11 de marzo de 2002) se destaca la necesidad de cooperación entre todos los agentes involucrados en la prevención de riesgos haciendo especial referencia al diálogo social.

<sup>21</sup> Vid. WRIGHT, M.J., “Negociación colectiva y salud y seguridad”, en OIT, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, <http://mtas.es/publica/enciclo/default.htm>, Capítulo 2, apartado 21, pág. 15.

desarrollo y ejecución de las normas legales y reglamentarias, configurándose, en estos términos, como un desarrollo complementario de la legislación estatal<sup>22</sup>.

Sobre la base de las remisiones normativas a la negociación colectiva como instrumento de concreción, ampliación o delimitación de las obligaciones de seguridad y salud, el presente estudio tiene un objeto muy claro: analizar la evolución de las cláusulas convencionales de seguridad y salud en un lapso temporal de diez años.

Se trata, en suma, de determinar si la negociación colectiva aprovecha las posibilidades que le otorga la norma legal y, por otro lado, de identificar una serie de aspectos:

- el tratamiento dado a la prevención de los riesgos laborales en los convenios colectivos negociados en distintos años;
- las obligaciones sobre las que se ha hecho mayor incidencia en unos años seleccionados en la última década;
- las obligaciones que más precisan de tratamiento en vía convencional y,
- las posibles carencias en la negociación colectiva proponiendo al tiempo las mejoras que podrían asumirse por vía convencional a fin de mejorar la protección de los trabajadores.

Para alcanzar los objetivos propuestos se han analizado convenios colectivos de los ámbitos sectorial, provincial y autonómico publicados en el BOE y en los Boletines Oficiales de una serie de Provincias seleccionadas en atención a sus características de industrialización y de volumen de población. Los años seleccionados para la elaboración del estudio han sido los comprendidos en la última década, si bien prestando una especial atención a los años 2000 y 2010, en el entendimiento de que ya la negociación colectiva desarrollada en el año 2000 permitía ver el grado de implantación en los convenios colectivos de las previsiones legales en materia de prevención, adaptando tales previsiones a las características del sector y/o de la empresa, y que la negociación colectiva del año 2010 permite identificar las tendencias actuales en la negociación sobre esta materia.

---

<sup>22</sup> En palabras de PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español”, *RL*, núms. 8 y 9, 1991, pág. 48: se atribuye a leyes y reglamentos “la ejecución del contenido prioritario de la directiva y a las segundas (convenios colectivos) lo que puede llamarse su periferia”.

## II. LAS COMPETENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 1. LA IDONEIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE FIJACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

No cabe duda de la importancia que en un tema como el de la prevención de los riesgos en el trabajo, asume la negociación colectiva. Ello es así por varios motivos. Primero, por la función que tanto la norma constitucional como las normas de legalidad ordinaria atribuyen al convenio colectivo de ser el instrumento a través del cual han de regularse las condiciones de trabajo en un ámbito concreto. Segundo, porque 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 la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación<sup>23</sup>.

A las razones apuntadas, debe añadirse además, que la duración temporal del convenio colectivo favorece 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 operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas<sup>24</sup> e incluso a la aparición de nuevos riesgos producidos como consecuencia de los cambios operados en el tradicional sistema de producción, tales como el acoso moral en el trabajo o “mobbing” o las nuevas enfermedades que pueden generarse como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías cuyos efectos sobre la salud de los trabajadores no están aún lo suficientemente estudiados.

Teniendo en cuenta que la importancia de la negociación colectiva, uno de los objetivos perseguidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue potenciar su papel como una de las vías para establecer las condiciones de

---

<sup>23</sup> MERCADER UGUINA, J.R., “El futuro de la negociación colectiva en materia de Prevención de Riesgos”, <http://www.zurichprevencion.com>. En el mismo sentido MERCADER UGUINA, J., MUÑOZ RUIZ, A.B., “El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales”, *AS*, núm. 14, 2002, págs. 61-62

<sup>24</sup> GETE CASTRILLO, P., “El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales”, *RL*, vol. I, 1997, pág. 373.

seguridad y salud en el trabajo<sup>25</sup>; en este sentido la LPRL reconoce al convenio colectivo su carácter, junto con la Ley y sus reglamentos de desarrollo, de fuente normativa en materia de prevención<sup>26</sup>. Aunque ello, sin olvidar que la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es una labor fundamentalmente normativa, por lo que si se aprecia algún vacío de regulación en la materia, se debe exigir al legislador su cobertura y no permitir que el convenio colectivo se convierta por sistema en el sustituto de la regulación legal o reglamentaria<sup>27</sup>.

La LPRL ha querido dar un definitivo impulso a la participación de los interlocutores sociales en la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y ello con el objeto de concentrar “esfuerzos en la atenuación de sus consecuencias negativas en términos de accidentes y enfermedades del trabajo”<sup>28</sup> para remediar su falta de interés en regular esta materia. Y es que, a pesar del papel fundamental que debería jugar la negociación colectiva como mecanismo de fijación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo cierto es que durante mucho tiempo ha podido apreciarse un preocupante desinterés de los interlocutores sociales en regular la materia preventiva<sup>29</sup>.

Tras la aprobación de la Ley 31/1995 la situación parece haber experimentado ciertos cambios en la medida en que hay una mayor incidencia en materia de

---

<sup>25</sup> GARCÍA MURCIA, J., “La prevención de Riesgos en el ámbito de la negociación colectiva”, <http://www.zurichprevencion.com>.

<sup>26</sup> Según dicción literal del artículo 1 LPRL “la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”.

<sup>27</sup> Cfr. CRUZ VILLALÓN, J., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica”, *RL*, núm. 21, 2003, pág. 33.

<sup>28</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S., CARRERO DOMÍNGUEZ, C., “La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Derecho Laboral*, núm. 14, 1999, pág. 50. En similares términos señala MONEREO PÉREZ, J.L., (dir.) *La negociación colectiva en el sector energético*, Colección de Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 31, MTAS, Madrid, 2000, pág. 431, que la LPRL ha tratado “frente a la precedente cultura reglamentista (...) de introducir progresivamente un modelo de gestión colectiva de carácter participativo y comunicativo”.

<sup>29</sup> GOERLICH PESET, J.M., “Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva”, *RPS*, núm. 143, 1984. VALDÉS DAL RÉ, F., “La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva”, *RL*, núm. 2, 1994. VILA TIerno, F., MARTÍN RIVERA, L., “Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva anterior a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1997.

prevención de riesgos laborales, pero todavía es posible afirmar que sigue imperando una cierta indiferencia por parte de los agentes sociales, lo que conlleva que no se haga uso de algunas de las posibilidades que ofrece la normativa de prevención de riesgos laborales<sup>30</sup>, lo que tiene como consecuencia una cierta pobreza de resultados<sup>31</sup>. Y es que, como en su día puso de manifiesto el Informe Durán “el tratamiento que da la negociación colectiva a esta materia no refleja, ni cuantitativa ni cualitativamente, su importancia objetiva, tanto en lo relativo a los bienes jurídicamente protegidos cuanto al interés manifestado en este ámbito por los agentes sociales y muy especialmente por los sindicatos”<sup>32</sup>.

Probablemente, la escasa incidencia de los convenios colectivos en materia de prevención de riesgos laborales se debe a la clara contraposición de intereses entre los interlocutores sociales. Así, por parte de los sindicatos se asume la necesidad de negociar sobre la misma y de potenciar su inclusión en los convenios colectivos. Conforme a esta premisa, se determina que “los aspectos de prevención de riesgos laborales forman una parte fundamental de las condiciones de trabajo, y como tales tienen que ser negociadas en los convenios colectivos”<sup>33</sup>. No se trata de una mera declaración de intenciones, sino que se enumeran los aspectos concretos y prioritarios, relativos a la prevención de riesgos, en torno a los cuales debería articularse la negociación colectiva:

- Creación de comisiones paritarias de seguridad y salud, en cada convenio sectorial, estableciendo sus funciones, cobertura y financiación.
- Elaboración de un plan de prevención para el sector, a través de la negociación de su estructura mínima que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas del sector.

---

<sup>30</sup> AA.VV., “Balance material de la Negociación Colectiva Sectorial. Presentación de los estudios realizados por la Comisión Consultiva en 1998”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000. XII Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*, MTAS, Madrid, 2000, págs. 353, 373 y 412. AA.VV. *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*, Colección Informes y Estudios, núm., 52, MTAS, Madrid, 2003, págs. 477-479. PEDROSA ALQUÉZAR, S.I., “Veinte años de negociación colectiva: balance sobre prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negociada*, XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, MTAS, Madrid, 2001, pág. 207.

<sup>31</sup> Vid., GETE CASTRILLO, P., “El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales”, *RL*, vol. I, 1997. PURCALLA BONILLA, M.A., *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Ibidem, Madrid, 1998.

<sup>32</sup> DURÁN LÓPEZ, F., *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España*, Presidencia del Gobierno, Madrid, 2001, pág. 221.

<sup>33</sup> UGT: Negociación colectiva 2002, conclusiones de las Jornadas Confederales de Acción Sindical de UGT.

- Creación de los delegados sectoriales/territoriales y reforzamiento de las funciones y garantías de los Delegados de Prevención.
- Carácter vinculante de las propuestas y consideraciones de los Delegados de Prevención respecto de las materias objeto de consulta y participación.
- Disposición de un crédito horario adicional que les permita cumplir con sus funciones de Delegado de Prevención y de personal.

Por parte de la patronal se defiende que el tratamiento de sus obligaciones en materia preventiva “se inserta en el ámbito de la gestión directa de la empresa (por lo que) la regulación, ampliación o concreción que de la misma pudiera hacerse en el proceso de la negociación colectiva, antes de plasmarse en los Convenios Colectivos, debería tener presente la larga lista de obligaciones empresariales que contiene la normativa aludida, evitando añadir otras nuevas, especialmente aquéllas que no están directamente relacionadas con actuaciones preventivas concretas”<sup>34</sup>.

A esta primera causa se añadiría -como otra de las razones que pueden retraer la prevención de riesgos laborales de la negociación colectiva- la situación económica general, que permite a los empresarios alegar el alto “coste económico de la prevención como impedimento para el avance de la prevención de riesgos laborales a través de la negociación colectiva”<sup>35</sup>, así como el hecho de que la seguridad y salud es una materia muy regulada legal y reglamentariamente<sup>36</sup>, por lo que en la práctica el ámbito reservado a la negociación colectiva queda bastante reducido.

Conscientes del papel decisivo de la negociación colectiva como vía para reducir la alta tasa de siniestralidad laboral en España, los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva pactados han dedicado apartados específicos a la seguridad y salud en el trabajo. En el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003)<sup>37</sup>, se recogía el compromiso de

---

<sup>34</sup> GAMARRA CABAÑAS, J.A., “Planteamientos de CEOE para la negociación colectiva de 2002 en materia de prevención de riesgos laborales”, <http://www.zurichprevencion.com>.

<sup>35</sup> GETE CASTRILLO, P., “El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales”, *RL*, vol. I, 1997, pág. 375.

<sup>36</sup> AA.VV. El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas, dir. S. del Rey. Madrid (MTAS), 2003, pág. 478.

<sup>37</sup> RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC-2003) (BOE de 24 de febrero de 2003). Sobre su contenido puede consultarse LUJÁN ALCARAZ, J., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación

“fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales a corto, medio y largo plazo, para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo”. A partir de esta formulación, se contemplaban un conjunto de medidas concretas, entre las que destacaban: la integración de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, la garantía de la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, la formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo, el crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de comisiones paritarias que tengan por objeto el análisis, la propuesta de soluciones en materia de prevención y la identificación de los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos y la formulación de propuestas para su solución, así como la necesidad de abordar cuestiones tales como los procedimientos de consulta, los supuestos objetivos de reelaboración de la evaluación de riesgos en función de circunstancias como la siniestralidad y la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos.

En los Acuerdos para la Negociación colectiva de 2005 y 2007 (ANC 2005 y ANC 2007)<sup>38</sup> se partía de la premisa de que patronal y sindicatos comparten el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales y reducir la siniestralidad laboral en España, fijando algunos criterios sobre seguridad y salud en el trabajo como eran:

Integración de la Prevención: a través de la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado.

Vigilancia de la salud: los convenios colectivos deben avanzar en la paulatina sustitución de los exámenes de salud inespecíficos, por exámenes específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa.

En materia de formación: se determinaba que la formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se demuestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Por ello, en los convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior es recomendable incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función.

Estrés laboral: constituye una preocupación creciente de empresarios y trabajadores, de forma que se insta a las partes a que se involucren para favorecer

---

Colectiva 2003”, *AS*, núm. 21, 2003, págs. 9-15. CRUZ VILLALÓN, J., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica”, *RL*, núm. 2, 2003, págs. 13-37.

<sup>38</sup> BOE de 16 de marzo de 2005 y de 24 de febrero de 2007 respectivamente.

la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas.

Por otra parte, se consideraba que la negociación colectiva sectorial estatal constituía un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

También sería conveniente establecer procedimientos para analizar la incidencia y los efectos de la dependencia del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y la seguridad en el trabajo, tanto individual como colectivo y, en su caso, adoptar medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociosanitarias.

## **2. EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El tratamiento convencional de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo puede abordarse tanto desde una actitud defensiva, en la que la protección de la seguridad y salud se agota con la puesta a disposición del trabajador de los medios de protección convenientes, como desde una actitud monetarista, esto es mediante el abono de cantidades que compensan los riesgos a los que está expuesto el trabajador, cambiando la obligación empresarial de garantizar la salud del trabajador por una obligación de carácter retributivo. Pero también se puede abordar esta materia desde una concepción ofensiva, concretada a través de previsiones que obligan al empresario a evaluar los riesgos que no pueden ser eliminados en su origen y a planificar la prevención, en suma, a llevar a cabo una auténtica política de prevención.

Este último objetivo es el perseguido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que trata así de desarrollar una auténtica política ofensiva contra los riesgos en el trabajo y que esa política ofensiva se plasme en los convenios colectivos, de forma que la participación de las partes interesadas no se agote con la previsión de dotar a los trabajadores de los mecanismos de seguridad adecuados o de compensarles económicamente por los mayores riesgos a los que están expuestos. En este sentido, se trata de fomentar su participación activa en el establecimiento de condiciones de seguridad en el trabajo, como medio para convertir los convenios colectivos en auténticos instrumentos de prevención de los riesgos laborales<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> En este sentido se señala que la contratación colectiva “no debe quedarse en el tratamiento de los aspectos organizativos de la prevención, ni en la mera incorporación de medidas preventivas ya establecidas (...), sino que debe dar un paso adelante, estableciendo más y mejores medidas concretas de prevención, proporcionados a los riesgos específicos de cada

En principio, puede afirmarse que la negociación colectiva es susceptible de incidir sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, o más concretamente, con la prevención de los riesgos laborales. Esta afirmación se ve avalada por el artículo 37 de la norma constitucional, por la Directiva 89/391 -que, como se dijo, 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)- y también por las normas de legalidad ordinaria, en concreto por la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El ET atribuye a los convenios colectivos la facultad de regular las condiciones de trabajo (art. 82.2), entre las que se quedan comprendidas las relativas a la seguridad y salud en el trabajo<sup>40</sup>. Esta previsión se repite en su artículo 85 al preverse que los convenios colectivos podrán regular “materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo”.

Por su parte, la LPRL considera expresamente al convenio colectivo como fuente normativa en materia de prevención de riesgos (art. 1), y en este sentido, hace constantes llamadas 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).

De las normas mencionadas, se deduce que la negociación colectiva puede asumir la función de normar las distintas obligaciones que integran la obligación genérica de prevención de riesgos laborales<sup>41</sup>. Sin embargo, su capacidad no es ilimitada sino que queda sujeta a ciertos límites.

---

empresa, centro de trabajo o sector de actividad económica de su respectivo ámbito de aplicación”: FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, 2ª ed., Dykinson, Madrid, 2001, pág. 33.

<sup>40</sup> En palabras de FERNÁNDEZ MARCOS, se trata de “una condición de trabajo en cuanto integra el contenido del contrato laboral, como pueden serlo el salario, la jornada, las vacaciones o cualquier otra circunstancia que implique un interés jurídicamente protegido para las partes de la relación”: “La participación de los trabajadores en la evaluación, el diagnóstico y la acción para la mejora de condiciones de trabajo”, *X Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo*, Tomo I, Madrid, 1992.

<sup>41</sup> Como indican GONZÁLEZ ORTEGA y CARRERO DOMÍNGUEZ “desde obligaciones empresariales o procedimientos de evaluación de riesgos laborales hasta planificación de la actividad preventiva o establecimiento de sistemas alternativos de organización de la prevención” (“La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Derecho Laboral*, núm. 14, 1999, pág. 53).

## A. Limitaciones legales

La posibilidad de negociar en materia de seguridad y salud en el trabajo encuentra dos limitaciones legales fundamentales: la primera, contenida en el artículo 3 ET que, al enumerar las fuentes del Derecho del Trabajo, sitúa al convenio colectivo tras las normas legales y reglamentarias del Estado, al tiempo que señala que el convenio colectivo habrá de respetar en todo caso “los mínimos de derecho necesario” (art. 3.3). Con tal previsión, se pone de manifiesto “la primacía y superioridad jerárquica de la norma estatal sobre el convenio colectivo, y, por consiguiente, la subordinación de éste a aquélla”<sup>42</sup>.

La segunda de las limitaciones se refiere a los supuestos de concurrencia entre convenios. Conforme a la regulación contenida en el artículo 84 ET, se prohíbe, salvo excepciones, que un convenio colectivo posterior en el tiempo y de ámbito inferior, pueda afectar lo dispuesto en un convenio de ámbito superior.

### a) El respeto al contenido de las normas legales y reglamentarias

El respeto de las normas convencionales a los mínimos de Derecho necesario e indisponible fijados en las normas legales y reglamentarias a que se refiere el artículo 3.3 ET, pone de manifiesto la relación de subordinación desde un punto de vista jerárquico del convenio frente a la Ley<sup>43</sup>, lo que implica que el convenio colectivo debe limitarse a cumplir una función de mejora del contenido de las normas estatales<sup>44</sup>. Esta función del convenio colectivo de especificar, completar y desarrollar lo dispuesto por la Ley, está previsto de forma expresa en el artículo 2 de la LPRL que prevé la posibilidad de que los convenios colectivos puedan mejorar y desarrollar las disposiciones de Derecho mínimo indisponible “contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias”.

---

<sup>42</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, MTSS, Madrid, 1987, pág. 150.

<sup>43</sup> ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Las relaciones Ley-convenio”, en *Las reformas laborales de 1994 y 1997* (E. Rojo Torrecilla coord.), Marcial Pons, Madrid, 1998, págs. 19 y sigs.

<sup>44</sup> En este sentido se afirma que “la Ley y el convenio colectivo (...) deben cumplir un papel complementario o coadyuvante, en defensa de los fines de garantía y promoción social fijados constitucionalmente”: PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, F., “La relación Ley y convenio colectivo: a propósito de la vigencia de la Ley de jornada máxima de 29 de junio de 1983”, *REDT*, núm. 16, 1983, pág. 522.

Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto, “el poder de ordenación de las relaciones laborales en su conjunto en que consiste el derecho constitucional a la negociación colectiva tiene un contenido mucho más amplio, complejo y creativo que el limitarse a mejorar los tratamientos estatales mínimos”<sup>45</sup>, o a desempeñar una función interpretativa de los mandatos legales que solucionen los posibles conflictos de aplicación. Este contenido más amplio de la negociación colectiva, se manifiesta a través de las relaciones de complementariedad<sup>46</sup> y de supletoriedad<sup>47</sup>. En virtud de la primera, la Ley encomienda directamente a la negociación colectiva para que ésta complete su regulación. Por su parte, la segunda supone la derogabilidad de la norma estatal “en cualesquiera sentidos, tanto *in melius* como *in peius*, por los convenios colectivos”<sup>48</sup>.

## b) El respeto al contenido del convenio colectivo de ámbito superior

El respeto al contenido mínimo e indisponible de la norma de rango superior también se exige respecto de los convenios colectivos negociados en distintos ámbitos. Es conocida la posibilidad de concurrencia entre convenios colectivos regulada por el artículo 84 ET, y la respuesta del ET a este fenómeno. Respuesta que se concreta en la previsión de que durante su vigencia, un convenio colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto (e inferior en cualquier caso), salvo pacto en contrario, convirtiendo así al convenio de ámbito superior en la norma determinante para la regulación de las condiciones de trabajo, y evitando al tiempo, la “anarquía que pudiera producir, en ausencia de criterios ordenadores, el enorme caudal de convenios colectivos resultante de la acción desplegada desorganizadamente por la autonomía colectiva de los grupos sociales”<sup>49</sup>.

No obstante lo anterior, se permite que las partes legitimadas para negociar en un ámbito determinado -superior al de empresa en cualquier caso-, decidan negociar

---

<sup>45</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, MTSS, Madrid, 1987, pág. 189.

<sup>46</sup> La complementariedad supone el “reenvío de la norma básica (estatal) a la norma complementaria (convencional)”: MARTÍN VALVERDE, A., “Concurrencia y articulación de normas laborales”, *RPS*, núm. 119, 1978, pág. 11.

<sup>47</sup> En virtud de la cual “la norma estatal se declara supletoria de lo eventualmente regulado sobre el particular en los convenios colectivos”: *op. ult. cit.*, págs. 8 y 9.

<sup>48</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, MTSS, Madrid, 1987, pág. 326.

<sup>49</sup> MERCADER UGUINA, J., *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas, Madrid, 1994, pág. 149.

acuerdos o convenios que afecten lo dispuesto en el convenio de ámbito superior, siempre que tal decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación (art. 84 ET)<sup>50</sup>. Aunque el artículo 84 ET enumera un elenco de materias que no pueden resultar afectadas, o que no pueden ser negociadas, en convenios de ámbito inferior. Entre ellas se incluyen las “normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo”<sup>51</sup>.

Como puede apreciarse no se cierra totalmente la posibilidad de que el convenio de ámbito inferior incida sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sino que sencillamente se prohíbe cualquier afectación<sup>52</sup> de las consideradas “normas mínimas” sobre esta materia, por lo que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que no tengan la consideración de “normas mínimas” sí pueden ser objeto de negociación en convenios de ámbito inferior<sup>53</sup>. Sin embargo, surge la duda acerca de cuáles son tales normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo, si las contenidas en la LPRL, las contenidas en el convenio colectivo de ámbito superior<sup>54</sup>, o si ambas, las de la LPRL y las del convenio de referencia, se consideran normas mínimas *ex* artículo 84 ET y, por tanto, no susceptibles de verse afectadas por el convenio de ámbito inferior<sup>55</sup>.

---

<sup>50</sup> Sobre el alcance del artículo 84 ET puede consultarse AA.VV. *Experiencias de negociación colectiva articulada*, Colección Informes y Estudios, núm. 46, MTAS, 2003, págs. 29 y sigs.

<sup>51</sup> Se trata de materias que “una vez desarrolladas en un Acuerdo Marco o convenio sectorial, quedarían cristalizadas, impidiendo su ulterior desarrollo por otro convenio colectivo”: MERCADER UGUINA, J., *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas, Madrid, 1994, pág. 232.

<sup>52</sup> Entendiendo por “afectación” “la modificación, total o parcial, de lo ya pactado en el convenio colectivo de referencia”: SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, 9ª ed., Tirant lo blanch, Valencia, 2003, pág. 330.

<sup>53</sup> En este sentido GONZÁLEZ ORTEGA, S., CARRERO DOMÍNGUEZ, C., “La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Derecho Laboral*, núm. 14, 1999, pág. 56.

<sup>54</sup> Esta es la posibilidad contemplada en el artículo 4 del Convenio Colectivo para el Sector de Telemarketing (BOE de 8 de marzo de 2002). También en el artículo 82 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (BOE de 20 de febrero de 2002), conforme al cual “los Convenios de empresa, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberá, como mínimo respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo Nacional, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio Colectivo Nacional”.

<sup>55</sup> Esta es la opción mantenida por VALDÉS DAL RÉ, F., que entiende referido el concepto “normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo”, tanto a las disposiciones legales como a las cláusulas pactadas en el convenio anterior superior: “Los derechos de participación en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en AA.VV., *Seguridad y salud en*

Esta duda se resuelve en algunos sectores a través de la inclusión de cláusulas convencionales de reparto de competencias sobre la materia entre convenios de distintos ámbitos, aunque las fórmulas establecidas para determinar las competencias en cada ámbito de negociación presentan diferencias sustanciales<sup>56</sup>.

*Reserva absoluta* sobre la materia para el convenio de ámbito estatal, otorgando a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo negociadas la condición de mínimo indisponible y prohibiendo de forma expresa cualquier posibilidad de negociación sobre la materia en los convenios colectivos de ámbito inferior<sup>57</sup>.

*Reserva parcial* para el convenio de ámbito superior “sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias Provinciales”<sup>58</sup>, o sin perjuicio de las competencias del convenio de ámbito inferior cuando el convenio de referencia remita a aquél para que desarrolle alguna de sus previsiones o las adapte a las necesidades de la empresa<sup>59</sup>.

*Reproducción de la previsión Estatutaria*, contenida en el artículo 84, sin especificar cuáles son las normas mínimas que quedan excluidas del ámbito de negociación de los convenios de ámbito inferior<sup>60</sup>.

---

*el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales* (Casas Baamonde, M.E., Palomeque López, M.C., Valdés Dal Ré, F., coords.), La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, pág. 78. Las posibles soluciones al interrogante de lo que deban considerarse “normas mínimas” puede verse en GONZÁLEZ ORTEGA, S., CARRERO DOMÍNGUEZ, C., “La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Derecho Laboral*, núm. 14, 1999, pág. 57.

<sup>56</sup> Un detallado estudio sobre las diversas cláusulas convencionales de reparto de competencias negociadoras y de su alcance en AA.VV. *Experiencias de negociación colectiva articulada*, F. Pérez de los Cobos dir., MTAS, Madrid, 2003, págs. 48 y sigs.

<sup>57</sup> Art. 2 del II Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (BOE de 11 de septiembre de 2001). Arts. 4 y 5 del II Convenio Estatal de la Madera (BOE de 24 de enero de 2002). Art. 4 Convenio Colectivo para el Sector de Telemarketing (BOE de 8 de marzo de 2002).

<sup>58</sup> Art. 10 Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 10 de agosto de 2002).

<sup>59</sup> Art. 11 del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal (BOE de 20 de mayo de 1998). Art. 4 Convenio Colectivo para el Sector de Telemarketing. Art. 4 II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (BOE de 24 de noviembre de 2003). Art. 8.3.a) Convenio Colectivo para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE de 11 de diciembre de 2003).

<sup>60</sup> Art. 1 IV Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada (BOE de 21 de febrero de 2001). Art. 8 Convenio Colectivo Estatal del Corcho (BOE de 16 de enero de 2002). Art. 10 III Convenio Colectivo Nacional para el Sector de Auto-Taxis (BOE de 15 de abril de 2002).

El reparto competencial en materia de seguridad y salud en el trabajo entre convenios de ámbitos distintos, es una práctica que se ha venido realizando en los sucesivos Acuerdos Interfederales para la Negociación Colectiva (ANC) negociados hasta la fecha<sup>61</sup>. En relación con las previsiones de seguridad y salud en el trabajo, uno de los objetivos de dichos acuerdos es establecer las medidas preventivas concretas que deberían ser abordadas en cada ámbito de negociación. Así, el Acuerdo Interconfederal de 1983 mostró un gran interés en establecer un ámbito de negociación en materia de seguridad y salud en el trabajo al prever la creación de un Comité Mixto de Trabajo para el estudio de la problemática de la seguridad y salud laboral y determinar las posibilidades de articulación de la negociación colectiva en esta materia. Al tiempo, el ANC-1983 trataba de potenciar la inclusión de medidas de prevención de riesgos laborales en los convenios. A estos efectos, el Acuerdo Interconfederal de 1983 prestaba una especial atención a la necesidad de desarrollar las políticas formativas, a la vigilancia de la salud de los trabajadores y a las obligaciones empresariales de información y consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por su parte, el ANC-1997 preveía el tratamiento la seguridad y salud en el trabajo en dos ámbitos de negociación (cláusula 10ª).

- De un lado, el convenio colectivo sectorial asumiría funciones de desarrollo de las disposiciones existentes en materia de Seguridad e Higiene adaptándolas a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- De otro, los convenios colectivos de ámbito inferior, preferentemente de empresa, asumirían competencia para determinar las medidas concretas a adoptar en su ámbito de negociación.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002, plasmaba el compromiso de contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales, estableciendo para ello todo un catálogo de medidas concretas que debían tratarse en los convenios colectivos. Entre tales medidas destacaban el deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud en función de los riesgos

---

2003). Art. 7.3 Convenio Colectivo de las Empresas de Mediación de Seguros Privados (BOE de 22 de mayo de 2003).

<sup>61</sup> El análisis del contenido de los distintos Acuerdos para la Negociación Colectiva adoptados hasta 2002 en materia de prevención de riesgos laborales en GETE CASTRILLO, P., "El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales", *RL*, vol. I, 1997, págs. 377-381. Sobre el contenido en materia de seguridad y salud en el trabajo en el AINC-1997 *vid.* RIVERO LAMAS, J., (dir.), *La negociación colectiva en el sector hostelería*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 24, MTAS, Madrid, 1999, pág. 198.

evaluados y no eliminados; el crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de comisiones paritarias con el objeto de analizar y proponer soluciones en materia de prevención e identificar los déficits y las necesidades en materia de prevención de riesgos y formular propuestas para su solución; fomentar la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, así como la necesidad de abordar cuestiones tales como los procedimientos de consulta, los supuestos objetivos de reelaboración de la evaluación de riesgos en función de circunstancias como la siniestralidad y la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos.

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, el ANC-2002, la configura del siguiente modo: el convenio de ámbito sectorial desarrolla y adapta las previsiones legales y reglamentarias las necesidades de su ámbito de aplicación, y corresponde a los convenios de ámbito inferior, en particular al de empresa, la concreción de las previsiones negociadas en el convenio colectivo sectorial<sup>62</sup>.

Continuando con esta sistemática, el ANC-2003 prevé una reserva respecto de determinados aspectos de la materia de seguridad y salud en el trabajo para los convenios colectivos sectoriales, configurando al convenio colectivo de ámbito inferior como un instrumento de mejora de los mínimos pactados en el convenio sectorial. Así, a modo de ejemplo, el ANC 2003 prevé que desde el ámbito sectorial se identifiquen los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, que se definan los objetivos generales y específicos y, eventualmente, que se desarrollen programas de actuación y seguimiento. Para el ámbito empresarial, se prevé que la negociación colectiva oriente su actuación preventiva tomando como base lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial, a través de la especificación de las medidas concretas que deberían adoptarse en tal ámbito.

De esta forma la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo queda configurada, conforme al ANC 2003, del siguiente modo: el convenio de sector tiene como función desarrollar y adaptar la LPRL a las necesidades de su ámbito de aplicación, en concreto, como se especifica para el año 2003, en relación con el análisis, estudio y propuesta de soluciones en

---

<sup>62</sup> Un comentario sobre el contenido del AINC-2002 puede verse CARDENAL CARRO, M., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002)”, AS, núm. 20, 2002. Sobre el contenido concreto del AINC-2002 en materia de seguridad y salud puede consultarse GARCÍA MURCIA, J., “La prevención de Riesgos en el ámbito de la negociación colectiva”, <http://www.zurichprevencion.com>. PEDROSA ALQUEZAR, S.I., “El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2002: carencias y avances en salud laboral”, en AA.VV. *Nuevas Relaciones Laborales y Negociación Colectiva*, XV Jornadas de estudio sobre negociación colectiva, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 20, MTAS, Madrid, 2003, págs. 71-83.

materia de prevención de riesgos laborales, sus déficits y la propuesta de los programas de prevención correspondientes, formas de designación de los delegados de prevención, etc.

Por su parte, debería corresponder a los convenios de ámbito inferior, en particular al de empresa, la concreción de las previsiones negociadas en el convenio colectivo sectorial.

En el AINC 2007, se parte de la base de que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Con el reparto de competencias previsto en los varios Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva promulgados hasta la fecha, se lograría el objetivo de establecer una negociación articulada en materia de prevención de riesgos laborales, consagrando así una especialización por materias en los distintos niveles de negociación a los efectos de alcanzar “una estructura que asigne a sus distintas unidades el tratamiento de aquello que es más propio de su ámbito regulador”<sup>63</sup>.

Poco parece haber cambiado el panorama en diez años. Los convenios colectivos de ámbito nacional negociados en el año 2010 incluyen previsiones muy similares a las del año 2000. Y, aunque las técnicas previstas en los convenios colectivos del año 2010 presentan importantes variaciones, en realidad nos encontramos con una mera repetición de la técnica de reparto de competencias que ya contenían los convenios del año 2000.

Así, pueden mencionarse en primer término los convenios que incluyen una cláusula de reserva absoluta a favor de la negociación de ámbito general estatal las materias concretas relativas al régimen disciplinario y a las normas mínimas en materia de salud laboral y prevención de riesgos profesionales. Previendo en esta línea que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias antes mencionadas<sup>64</sup>. En esta línea se encontrarían también los convenios que al regular la estructura de la negociación colectiva prevén que las materias que regula no pueden ser negociadas en ámbitos inferiores, salvo

---

<sup>63</sup> GARCÍA BLASCO, J., en AA.VV. *Experiencias de negociación colectiva articulada*, F. Pérez de los Cobos dir., MTAS, Madrid, 2003, pág. 9.

<sup>64</sup> Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 5 de julio de 2010). En similares términos, el I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 8 de marzo de 2011), identifica como materias no negociables e indisponibles para ámbitos inferiores: el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de salud laboral.

autorización por la Comisión negociadora. Añadiendo cláusulas del tipo: “los textos articulados de los convenios colectivos de ámbito inferior no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente Acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su caso, una remisión al IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería”<sup>65</sup>.

Pero también hay previsiones de reserva parcial para el convenio de ámbito superior “sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias Provinciales”<sup>66</sup>, o sin perjuicio de las competencias del convenio de ámbito inferior cuando el convenio de referencia remita a aquél para que desarrolle alguna de sus previsiones o las adapte a las necesidades de la empresa<sup>67</sup>.

De forma sumamente detallada, el I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 8 marzo 2011), al regular la *Estructura de la negociación colectiva en el sector*, prevé la siguiente estructura:

- “a) Convenio colectivo marco estatal, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional.
- b) Convenios colectivos territoriales y/o autonómicos.
- c) Convenios colectivos de empresas.
- d) Acuerdos sobre materias concretas.

Este Convenio colectivo marco estatal y los convenios y acuerdos que pudieran negociarse en los ámbitos anteriormente referidos, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al Convenio colectivo marco estatal modificar las materias no disponibles de éste, salvedad hecha de las exclusiones reflejadas en la Disposición adicional primera.

A estos efectos se considerarán materias no negociables e indisponibles para ámbitos inferiores: (...) normas mínimas en materia de salud laboral.

---

<sup>65</sup> IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 30 de septiembre de 2010).

<sup>66</sup> IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2007-2011 (BOE 17 de agosto de 2007).

<sup>67</sup> IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 de agosto 2010).

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan su voluntad de que el mismo sea referencia eficaz para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de ocio educativo y animación sociocultural; a tal efecto, acuerdan que las empresas con convenios colectivos de empresa o grupo de empresas se remitan a este convenio colectivo en las materias reguladas en el mismo, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán, además, la adhesión a éste de dichos convenios mediante pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

Conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en los convenios colectivos de ámbito inferior a este convenio colectivo y superior al de los ámbitos de empresa, que pudieran negociarse a partir de la firma del presente convenio, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores podrán negociar convenios o acuerdos sobre materias reguladas en el presente convenio siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Estos convenios colectivos se remitirán al I Convenio colectivo marco estatal en las materias reguladas en éste, en calidad de derecho supletorio o en aquellas materias calificadas de derecho mínimo necesario. Establecerán los convenios colectivos referidos en este punto la adhesión o articulación al I Convenio colectivo marco estatal de dichos convenios mediante los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las citadas representaciones.

En el supuesto referido en el párrafo anterior, son materias no negociables e indisponibles para los citados ámbitos las especificadas en el presente artículo”.

Muy interesante resulta en este punto el IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010), que remite directamente a las empresas a fin de que incluyan en sus propios convenios colectivos la prevención de riesgos laborales, mediante la siguiente previsión: “En el ámbito de la prevención de riesgos, la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

A) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

B) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

- C) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- D) Que se ha previsto una adecuada gestión de mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- E) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- F) Que la estructura, dedicación de personal, los medios a disposición de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- G) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- H) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores en relación con los riesgos específicos concurrentes.
- I) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- J) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo”.

En fin, curiosamente, algún convenio remite directamente a la LPRL y encomienda a los interlocutores sociales en el ámbito empresarial que aborden la aplicación de esa remisión, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley<sup>68</sup>.

## **B. Materias negociables**

A raíz de lo expuesto en páginas anteriores cabría cuestionarse cuál es el espacio que le queda al convenio colectivo en materia de desarrollo, interpretación, integración y complemento de la prevención de riesgos laborales. A simple vista

---

<sup>68</sup> VI Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 22 abril 2010).

podría afirmarse que tal ámbito de actuación es ciertamente reducido por varias razones: la primera, por la obligación de respetar en todo caso el carácter de norma mínima e indisponible de la LPRL y de sus reglamentos, que sólo dejarían espacio al convenio colectivo para el desarrollo de sus previsiones; la segunda, porque 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 y, la tercera, por la existencia de normas técnicas o protocolos de seguridad en ámbitos sectorial y/o empresarial que entran en el terreno de regular las responsabilidades empresariales, función que podría desempeñar el convenio colectivo.

No obstante lo anterior, se abre un espacio muy amplio para la incidencia del convenio colectivo sobre ciertas materias. Espacio de actuación que comprende tanto la relación de complementariedad del convenio colectivo respecto de la norma legal, cuanto las relaciones de complementariedad y de supletoriedad, e incluso una función integradora de las normas legales o reglamentarias referida a aspectos no regulados por aquéllas.

Así, en cuanto al deber general de prevención, el convenio colectivo puede regular las medidas en las que se concreta la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales a través, por ejemplo, de la determinación de los métodos que se utilizarán para la evaluación de los riesgos, de la periodicidad con que debe llevarse a cabo la actualización de la evaluación, o de la concreción de los equipos y medios de protección necesarios para evitar el riesgo en las empresas o en los sectores donde no se hayan instaurado normas técnicas o protocolos que articulen tales medidas u obligaciones. De igual forma, la negociación colectiva se configura como el cauce más idóneo para adaptar ciertas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a los nuevos tipos de trabajo<sup>69</sup>, o a los riesgos emergentes, desconocidos hasta el momento<sup>70</sup>.

En concreto, una de las obligaciones empresariales más necesitadas de concreción a través de la negociación colectiva es precisamente la vigilancia de la salud de los trabajadores. En efecto, el convenio colectivo puede, y debe,

---

<sup>69</sup> Sobre las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo *vid.* MELLA MÉNDEZ, L., “Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo”, en AA.VV. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid, 2000. IGARTUA MIRÓ, M.T., “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Problemas y propuestas de solución”, en AA.VV. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid, 2000.

<sup>70</sup> Tal y como señala la Comisión en su comunicación *Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud (2002-2006)* (cit.).

cumplir la misión de tratar la protección de la salud desde un punto de vista dinámico, que atienda a la aparición de nuevos riesgos que pueden afectar de forma negativa a la salud los trabajadores, que elimine los reconocimientos médicos de carácter generalista, previos al comienzo de la prestación de servicios, que ninguna validez tienen para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores; que tenga en cuenta la modificación de las condiciones de trabajo y el modo en que éstas pueden afectar a la salud de los trabajadores y, en fin, como exige la LPRL, que adecue el reconocimiento médico a los riesgos que se trata de combatir.

Asimismo, el convenio colectivo se convierte en el instrumento idóneo para suplir el silencio de la norma legal en materia de faltas y sanciones contractuales de los trabajadores en materia de prevención.

También permite la LPRL que el convenio colectivo altere o modifique ciertos aspectos de las obligaciones empresariales de información, consulta y participación de los trabajadores reguladas en los artículos 33 y siguientes.

En primer término, el artículo 35.4 LPRL posibilita a los convenios colectivos establecer sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos del previsto legalmente, aunque siempre con la garantía de que la elección de tales delegados corresponderá a los representantes de personal o a los propios trabajadores.

También prevé el artículo 35.4 LPRL que bien por convenio colectivo o bien por acuerdo interprofesional (art. 83.2 ET), se constituyan órganos con funciones específicas en materia de prevención que asuman las competencias que la Ley reconoce a los Delegados de Prevención. Tales competencias, si así se establece en el convenio colectivo o en el acuerdo interprofesional, pueden venir referidas al conjunto de los centros de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, “en orden a fomentar el mejor cumplimiento de en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales” (art. 35.4 párrafo 2º).

En relación con este aspecto de la prevención, la Disposición Transitoria primera de la LPRL permite que continúen en el ejercicio de sus funciones, hasta el momento en que el órgano de representación legal de los trabajadores decida proceder a la designación de Delegados de Prevención conforme a las reglas establecidas en la LPRL, los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos sustitutorios de los Delegados de Prevención, creados por los convenios colectivos vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la LPRL, siempre que su régimen de competencias, facultades y garantías respete el contenido de los artículos 36 y 37.

Finalmente, el artículo 21.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RSP)<sup>71</sup>, prevé que por convenio colectivo o por acuerdo se determine la constitución de servicios de prevención mancomunados entre las empresas que pertenezcan al mismo sector productivo, al mismo grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en el mismo polígono industrial o área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y la eficacia del servicio de prevención.

### **III. LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Conocidas las posibilidades que la LPRL atribuye a la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, se aborda ahora su recepción en los convenios colectivos. En páginas anteriores ya se advirtió el poco interés que muestran los sujetos negociadores en regular las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como el escaso aprovechamiento de las facultades que les brinda la LPRL. Ahora, se trata de determinar si aún hoy, más de quince años después de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, puede seguir afirmándose que todavía persiste el vacío inicial de negociación en materia de prevención de riesgos laborales o, por el contrario, si la negociación colectiva aprovecha la facultad otorgada por el legislador en la regulación de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El estudio de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales se efectuará siguiendo el orden fijado en la LPRL. Así pues, se enumera cada obligación empresarial, se señalan las posibilidades de negociación con respecto a cada obligación y se analiza su proyección y tratamiento por los convenios colectivos.

#### **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 genérica obligación empresarial de prevenir la producción de cualquier riesgo “mediante la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades necesarias” orientadas a tal fin (art. 2.1.1 LPRL). Se pretende así, que los afectados adquieran una auténtica cultura preventiva en relación con los riesgos laborales, y que se elimine, al tiempo, la tradicional concepción de la seguridad y salud en el trabajo como el conjunto de

---

<sup>71</sup> Aprobado por RD 39/1997, de 17 de enero.

medidas defensivas frente a los posibles riesgos o al pago de pluses o complementos para compensar el riesgo.

El derecho a una protección eficaz es un derecho de contenido complejo, que engloba un conjunto de otros derechos, abocados todos a la consecución del objetivo genérico prioritario de protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, imponiendo, básicamente, cargas y obligaciones al empresario<sup>72</sup>. Éste como titular de los poderes directivos y de organización y control de la actividad laboral, se ve comprometido a procurar un medio de trabajo sano y seguro, a través de una pluralidad de actuaciones formales y, sobre todo, sustantivas tendentes a evitar los riesgos y a identificar y minorar los efectos de los que no se pueden evitar.

Sobre la base de este planteamiento, debería poder afirmarse que la prevención de riesgos laborales es uno de los elementos clave en la negociación colectiva y que se erige en uno de contenidos fundamentales de los convenios colectivos. Y es que, constatada la idoneidad de la negociación colectiva como vía de concreción de las medidas de seguridad legales en un ámbito específico<sup>73</sup>,

La prevención de riesgos laborales debería ser una de las materias objeto de atención preferente en la negociación colectiva y que los convenios colectivos negociados tras la entrada en vigor de la LPRL, deberían contener todo un catálogo de previsiones en materia de seguridad y salud laboral, abandonando de una vez por todas el silencio sobre la cuestión o la concepción defensiva de la prevención que ha caracterizado la negociación colectiva de años anteriores.

Sin embargo, al analizar la incidencia de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo en los años 2000 y 2010, se constata una vez más la ausencia generalizada de previsiones relativas a la prevención de los riesgos laborales, esto es, de un tratamiento pormenorizado de la materia en cada ámbito concreto.

---

<sup>72</sup> Art. 80 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2 febrero 2010). Art. 42 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 23 marzo 2010). Art. 19 Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE30 marzo 2011) .

<sup>73</sup> En este sentido señala FERNÁNDEZ MARCOS que “en la práctica, las medidas de seguridad más `eficaces` en un proceso productivo determinado no son las que recogen, de modo más o menos general, los reglamentos administrativos, sino los que se implantan y derivan del conocimiento de la índole y características del trabajo y que en la contratación colectiva encuentran su cauce adecuado”: “Seguridad e Higiene”, en *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, vol. V, (E. Borrajo dir.), Edersa, Madrid, 1985, pág. 77.

La regla general en los convenios analizados es la de una declaración de intenciones en la que las partes se hacen eco del objetivo genérico de la Ley trasladándolo a su ámbito de negociación, sin que resulte destacable una evolución de las cláusulas convencionales a este respecto.

## A. Declaración de objetivos

Son muchos los convenios colectivos tanto de ámbito estatal como provincial de 2000 y 2010 que trasladan a su ámbito de negociación el objetivo de proteger la seguridad y la salud en el trabajo desde una vertiente preventiva, y en este sentido determinan que “la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud”<sup>74</sup>. O que “la seguridad y salud de las personas en la

---

<sup>74</sup> Art. 101 Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (BOE 2 agosto 2000). Art. 96 Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (BOE 27 julio 2000). Art. 66 Convenio Colectivo general para la Industria Química (BOE 26 junio 2001). En similares términos art. 91 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 14 mayo 1999). Art. 22 del I Convenio Colectivo Sectorial de empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE 18 enero 2000). Art. 35 Convenio Colectivo para el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE 27 marzo 2001). Art. 49 Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, perfumería y anexos (BOE 22 junio 1999). Art. 42 Convenio Colectivo para el Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos (BOE 26 septiembre 2000). Art. 31 Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial (BOE 7 noviembre 2001). Art. 37 Convenio Colectivo para Farmacias (BOE 27 julio 2000). Art. 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000). Art. 96 Convenio Colectivo para la Industria Textil y de la Confección (BOE 21 agosto 2000). Art. 48 Convenio Colectivo del sector de «Industria de la Madera y Corcho» suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio de Maderas, Tableros, Chapas y Molduras (ACOMAT), la Asociación de Fabricantes de Muebles y Afines de la Comunidad de Madrid (AFAMID), la Asociación Provincial de Instaladores de Suelos de Madera de Madrid (APISMA), la Asociación de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (BOCM 28 julio 2000). Art. 48 Convenio Colectivo del sector de «Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid», suscrito por la Asociación de Empresas de Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid (ASEPEIF) y Unión General de Trabajadores. (BOCM 3 julio 2000). Art. 35 Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 2 julio 2010).

empresa ha pasado a constituir valores determinantes de la actividad productiva empresarial, que se reflejan en la nueva concepción legal de la prevención de riesgos laborales”<sup>75</sup>.

Algún convenio va más allá de la mera transcripción de los objetivos fijados en la LPRL, para proclamar que su propósito fundamental es “la atención prioritaria y la plena colaboración sobre cualquier aspecto relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales, la seguridad y la Salud de todo el personal”<sup>76</sup>. Y ello, a través de actividades preventivas “de naturaleza pluridisciplinar, multidisciplinar e interdisciplinar (para) conseguir el mejor impacto sobre las condiciones de trabajo en la empresa en función de la naturaleza de sus riesgos”<sup>77</sup>, ya que, en definitiva, el deber de prevención implica, según ciertos convenios, un “deber laboral y, según lo establecido en los artículos 4.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores (...), lo que presupone la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección”<sup>78</sup>. De forma más específica, la negociación colectiva de nivel estatal y provincial concretan el alcance del derecho del trabajador a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, al establecer expresamente que “tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia”<sup>79</sup>. Así mismo los

---

<sup>75</sup> Art. 37 Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 27 de enero de 1998).

<sup>76</sup> Art. 56 III Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 8 febrero 2001).

<sup>77</sup> Art. 1 del Acuerdo Básico en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Cataluña (DO Generalidad de Cataluña 4 noviembre 1996).

<sup>78</sup> Art. 99 del XIV Convenio Colectivo del ente público Radiotelevisión Española y sus sociedades estatales “Televisión Española S.A” y “Radio Nacional de España S.A” (BOE 15 junio 2000). Art. 23 Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (BOE 12 septiembre 2000). Art. 35 Convenio Colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (BOE 25 julio 2000). Art. 78 Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (BOE 25 mayo 2000) Art. 15.2 Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica (BOE 15 enero 2002). Art. 54 Convenio Colectivo para las Empresas de Publicidad (BOE 20 febrero 2002). Art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002(DO Generalitat Valenciana 1 marzo 2000). Art. 32 Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 13 abril 2011)

<sup>79</sup> Art. 24 del V Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo General del Poder Judicial (BOE 6 abril 2000). Art.56 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010). Art.3 Convenio Colectivo del sector del «Campo de Madrid», suscrito por ASAJA, Unión General de los Trabajadores y Comisiones Obreras (BOCM 26 febrero 2000).

convenios colectivos del año 2010 establecen al respecto que la protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as<sup>80</sup>.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos de 2010 se acentúa la tendencia iniciada en la negociación colectiva precedente a efectuar un tratamiento paralelo y conjunto de los principios generales de la prevención y la vigilancia de la salud<sup>81</sup>.

La protección integral de la seguridad y salud en el trabajo alcanza también en algún ámbito la protección del medio ambiente. Tal es el caso del sector de la Industria Química, que incluye en el artículo 67 de su XIII Convenio Colectivo General<sup>82</sup> el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia<sup>83</sup>. A estos efectos, se prevé la realización de un conjunto de actividades orientadas al logro de varios objetivos, como son promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretar las medidas a adoptar; establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga; demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos, y mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos<sup>84</sup>.

---

<sup>80</sup> Art. 22 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010).

<sup>81</sup> Art. 32 Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 13 abril 2011). Art. 30 Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (oficinas centrales PLA-ZA, Zaragoza y red comercial). (BOE 27 abril 2011). Art. 19 Convenio colectivo de Serviabertis, SL. (BOE 26 abril 2011). Art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

<sup>82</sup> BOE 26 junio 2001.

<sup>83</sup> En similares términos artículo 70 del III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles S.A. (BOE 19 junio 2001). Art. 190 II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011). Art. 82 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011).

<sup>84</sup> En similares términos art. 58 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines (BOE de 2 de junio de 2000).

Por otra parte, la negociación colectiva a nivel provincial discurre en paralelo respecto de lo establecido a nivel estatal sin que resulte significativa la regulación convencional en esta materia. Las cláusulas convencionales aluden al ámbito de aplicación de las medidas preventivas al establecer que las empresas del sector se comprometen a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa<sup>85</sup>.

## B. Contenido obligacional

Sobre la base del reconocimiento del derecho de los trabajadores “en la prestación del servicio (...) a una protección eficaz en materia de seguridad y prevención”<sup>86</sup>, son muchos los convenios colectivos que mencionan de forma expresa el compromiso que asumen las partes negociadoras de desarrollar una auténtica “política de seguridad mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo”<sup>87</sup>.

Tal compromiso, se plasma en la previsión 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. En particular, con la adopción de tales medidas se pretende “lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo”<sup>88</sup>, o incluso más genéricamente

---

<sup>85</sup> Art. 53 Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013 ( BO. Barcelona 9 noviembre 2010).

<sup>86</sup> Art. 27 Convenio Colectivo de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (BOE 19 junio 2001). Art. 63 Convenio Colectivo único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado (BOE 16 diciembre 1998). Art. 27 Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (BOE 26 mayo 2001). Art. 75 Convenio Colectivo General para el Sector de las Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamiento de Vehículos (BOE 11 marzo 1998). Art. 15.1.1 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 16 octubre 2001). Art. 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000).

<sup>87</sup> Art. 58 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE 14 marzo 2002).

<sup>88</sup> Art. 21 Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas de la Región de Murcia (BORM 24 agosto 2001). Art. 35 IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (BOE 27 abril 2011) . Art. 37 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (BOE 31 marzo 2011).

como establece la negociación colectiva del año 2010 las empresas “garantizarán la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa desarrollará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actuación preventiva en todas las facetas de su actividad y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores<sup>89</sup>..

Esta previsión se suele completar con la delimitación del ámbito de responsabilidad de cada una de las partes conforme a sus respectivos papeles en materia de prevención de riesgos, aunque haciendo constar de forma expresa que el primer obligado en materia de prevención de riesgos, de diseño y ejecución de planes de prevención y de formación para la prevención, es el empresario<sup>90</sup>, y que la responsabilidad de las organizaciones sindicales en este punto, se limita a la implantación y desarrollo de las medidas adoptadas<sup>91</sup>.

A pesar de que son muchos los convenios que concretan el compromiso genérico asumido por las partes en materia de prevención<sup>92</sup>, no faltan los que se limitan a plasmar la previsión general de adaptar “el contenido de las normas

---

<sup>89</sup> Art. 29 Convenio colectivo del sector de Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC, CC-OO y UGT (BO. Comunidad de Madrid 31 mayo 2010). Art. 53 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010).

<sup>90</sup> La enumeración el elenco de obligaciones que corresponden al empresario en cumplimiento de su obligación general de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores puede verse en el art. 78 Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (BOE 25 mayo 2000) ; en el art. 58 Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (BOE 28 diciembre 2000) y en el art. 35 Convenio Colectivo para el Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE 27 marzo 2001). También con especificación de las obligaciones no sólo del empresario, sino también de los cargos de mando en materia de seguridad y salud laboral art. 78 Convenio Colectivo de la Flota Congeladora del Banco Pesquero Canario-Sahariano (BOE 27 agosto 1997). Art. 190 II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011).

<sup>91</sup> Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV 27 enero 1998).

<sup>92</sup> En este sentido, el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (BOE 2 agosto 2000) señala que “la consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por el empresario de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención (art. 101).

legales y reglamentarias a las necesidades concretas del sector”<sup>93</sup>. Otros convenios especifican el objetivo a lograr con los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados”<sup>94</sup>. En cumplimiento de ese deber, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluyendo la información y la formación de los mismos, tal como se hace explícito en los artículos 18 y 19 de la misma Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>95</sup>.

### **C. Remisión a la LPRL y omisión de previsiones de seguridad y salud**

Aunque en términos generales se aprecia un creciente interés por incluir en el convenio los principios de la actuación preventiva en su ámbito de aplicación todavía un gran porcentaje de convenios contienen remisiones directas a la LPRL y a sus disposiciones de desarrollo, sin concretar, por tanto, en qué debe consistir la actividad preventiva en el sector o empresa<sup>96</sup>. Tal remisión, se lleva a cabo a

---

<sup>93</sup> A través de previsiones del estilo de las partes se comprometen a “desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo”: III Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal (BOE 10 noviembre 2000). En similares términos, artículo 33 del IV Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada (BOE 21 febrero 2001). Y DT 1ª del II Convenio Estatal de la Madera (BOE 24 enero 2002). Art. 19 Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE30 marzo 2011). Art. 32 Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 13 abril 2011).

<sup>94</sup> Art. 72 Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (BOE 1 junio 2000).

<sup>95</sup> Art. 78 Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (BOE 25 mayo 2000). Art. 35 Convenio Colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (BOE 25 julio 2000).

<sup>96</sup> Tal es el caso del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de las Agencias de Viajes (BOE 25 julio 2000) que establece que “en esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ( Ley 31/1995, de 8 de noviembre ) y sus normas de desarrollo” (art. 37); o del Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (BOE 25 mayo 2000) que establecía en su art. 76 que “las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995 , de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos”; o del Convenio

través de fórmulas genéricas al estilo de “en esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo”<sup>97</sup>, “se aplicarán todas (las condiciones de trabajo) contempladas en la legislación vigente para centros de trabajo, haciendo especial atención a la normativa que regula la seguridad e higiene en el trabajo”<sup>98</sup>, o “cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos”<sup>99</sup>.

Algunos convenios especifican que la normativa general en materia de seguridad y salud en el trabajo “constituyen normas de derecho necesario mínimo e

---

Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Envases Metálicos (BOE 7 noviembre 2000) que establece que “la protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este Convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, hoy Ley 31/1995, de 8 noviembre, adaptándose las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley “(art. 28) o el Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la provincia de Córdoba (BOP 11 octubre 2001), que en materia de seguridad y salud en el trabajo se limita a establecer que “La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito” (art. 20).

<sup>97</sup> Art. 37 Convenio Colectivo para el Sector de las Agencias de Viajes (BOE 14 agosto 2000). En similares términos Art. 39 Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE 16 diciembre 1999). Art. 51 del Acuerdo Marco del Sector Pizarra (BOE de 10 de abril de 1997). Convenio Colectivo Nacional de Amarradores (BOE 22 agosto 1996). Convenio Colectivo para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares (BOE 26 febrero 2000). Convenio Colectivo para el sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida (BOE 28 julio 1999). Convenio Colectivo para el sector de las Agencias de Viajes (BOE 14 agosto 2000). Art. 73 del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos (BOE 2 de octubre de 2000). Art. 15 Convenio Colectivo del sector garajes, aparcamientos, estaciones de engrase y lavado de vehículos y estaciones de autobuses (BOCM 13 abril 2000). Art. 53 Convenio Colectivo del sector de «Confeción de Peletería Fina», suscrito por Asociación Empresarial de Peletería, Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (BOCM 26 febrero 2000). Art. 38 Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Sociedad de Empresarios de Cine de España, CCOO y UGT (BOCM 26 enero 2000).

<sup>98</sup> Art. 20 Convenio Colectivo Nacional de Doblaje y Sonorización de películas (BOE 22 agosto 1995).

<sup>99</sup> Art. 76 Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (BOE 25 mayo 2000). Art. 20 Convenio colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados (BO. Comunidad de Madrid 6 diciembre 2010). Art. 41 II Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar (BOE 11 mayo 2011).

indisponible”<sup>100</sup>, o determinando, en suma, que la obligación de seguridad y salud en el trabajo ha de abordarse conforme a “los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley”<sup>101</sup>, y “las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas”<sup>102</sup>.

En consonancia con la remisión en bloque a la LPRL y a sus reglamentos de desarrollo, los principios convencionales que informan la actividad preventiva son una mera repetición de los criterios regulados por el artículo 15 LPRL.

Así, muchos convenios se limitan a establecer que “el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales: a) evitar y combatir los riesgos en su origen; b) evaluar los riesgos que no se puedan evitar; c) sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose sólo los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas; d) adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; e) planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo del programa preventivo podrá tener carácter adjetivo o lateral; f) adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo”<sup>103</sup>.

---

<sup>100</sup> Art. 22 I Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE 18 enero 2000). Art. 101 Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (BOE 2 agosto 2000). Art. 96 Convenio Colectivo para la Industria Textil y de la Confección (BOE 21 agosto 2000).

<sup>101</sup> Art. 30 XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE 11 febrero 2000).

<sup>102</sup> Art. 51 Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad (BOE 20 febrero 2002).

<sup>103</sup> Art. 35 Convenio Colectivo para el Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE 27 marzo 2001). Art. 50 Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (BOE 22 junio 1999). Art. 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000). Idéntico contenido aunque ampliado para incluir todas las medidas de evitación de daños previstas por la LPRL: art. 56 del III Convenio Colectivo de personal laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento Marítimo (BOE 8 febrero 2001) y ampliado también para incluir las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y la de establecer las debidas instrucciones a los trabajadores, art. 34 Convenio Colectivo de ámbito sectorial-estatal de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 28 febrero 2000). También el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (BOE 2 agosto 2000) matizada medidas que antepusieran la prevención colectiva a la individual, especificando el uso del los equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas (art. 101). El Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (BOE 27 julio 2000) especificaba que “los equipos de protección individual

Finalmente, resulta sorprendente que un significativo número de convenios colectivos obvien por completo la materia de seguridad y salud en el trabajo y omiten cualquier referencia a ella<sup>104</sup>.

#### **D. Previsión de medidas concretas**

Hay convenios colectivos que no se limitan a trasladar a su ámbito específico los objetivos de la LPRL y a enunciar la responsabilidad empresarial en materia de prevención, sino que regulan las medidas concretas en las que debe basarse su actividad preventiva. No obstante, el alcance de las medidas que informan la prevención de riesgos en cada sector o empresa presenta múltiples variantes.

En primer término se sitúan los convenios colectivos básicamente del año 2000 que contienen un auténtico código de seguridad y salud en el trabajo. En ellos se parte de la premisa de que la fórmula para lograr el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores radica en evitar la generación, la emisión y la transmisión de cualquier riesgo para la salud del trabajador, y sólo en última instancia, como medida provisional y transitoria “hasta que sea posible anular la generación, emisión y transmisión del riesgo”<sup>105</sup>, se prevé la utilización de medidas de protección personal.

Algún convenio prevé de forma expresa que la garantía de la seguridad en el ambiente de trabajo implica “el alistamiento y el apoyo de todo el personal en la prevención de riesgos profesionales y contemplarla desde aspectos diferentes: médico, técnico, psicológico, legal, económico, social, etc.”, y conforme a esta premisa determina que el éxito en materia de seguridad en el trabajo sólo es posible si se aúnan “los esfuerzos de todos cuantos intervienen en la empresa”. Además, teniendo en cuenta que no es posible realizar la definición de una organización de seguridad tipo en la empresa por las diferencias de tamaño, actividad y estructura de las mismas, las partes negociadoras “consideran que la

---

deberán utilizarse 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” (art. 97).

<sup>104</sup> Se trata de los convenios colectivos de Balonmano Profesional (BOE 4 junio 1998); Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores (BOE 1 agosto 2001); actividad del ciclismo profesional (BOE 14 febrero 1998); Doblaje y Sonorización de Películas (BOE 22 agosto 1995); actividad del Fútbol Profesional (BOE 8 julio 1998); Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público (BOE 15 agosto 1997); Gestorías Administrativas (BOE 20 junio 1996); Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 29 enero 1998); Industria del Calzado (BOE 4 agosto 2000); Convenio Colectivo del Banco de España (BOE 6 julio 2000); y transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 8 octubre 2001).

<sup>105</sup> Art. 66.1.4 Convenio Colectivo general para la Industria Química (BOE 26 junio 2001).

actividad de prevención ha de ser: dinámica, avanzando de modo seguro; realista, apoyándose más en el interés de todos, y práctica, de tal forma que partiendo de los casos concretos se lleve a cabo la puesta en marcha de métodos realizables”<sup>106</sup>.

Los principios generales de la prevención se complementan con previsiones sobre el compromiso de las partes, de renegociar las cláusulas de seguridad y salud en el trabajo en caso de modificación de la LPRL o de sus normas de desarrollo<sup>107</sup> y de realizar los correspondientes estudios para aplicar las conclusiones derivadas del futuro Libro Blanco previsto por el Gobierno a las peculiaridades del sector<sup>108</sup>.

De igual forma, algunos convenios del año 2000 recogen la obligación de elaborar un “Programa de Seguridad y Salud en el trabajo a través del que se organicen y regulen las condiciones que deben darse en los ambientes de trabajo en orden a la supresión o reducción de los riesgos y a la mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, incluyendo un mapa de riesgos del sector”<sup>109</sup>. O la preparación de un plan de actuación para promover la aplicación de la LPRL en un sector determinado. Así, en el sector de la construcción<sup>110</sup>, la actuación preventiva se basa en los principios de información, formación, asesoría a los servicios de prevención, actuaciones para mejorar el conocimiento del sector y adecuación de la maquinaria y equipos utilizados a lo dispuesto en la normativa europea, y todo ello fiscalizado por un órgano paritario que presta servicios a empresas y trabajadores en materia de prevención de seguridad y salud en el trabajo.

En la negociación colectiva de 2010, sin apartarse de la regla genérica y formalista, es frecuente encontrar que junto a la declaración de objetivos se establecen principios de política preventiva con una regulación heterogénea en la medida en que se encuentra condicionada por las particularidades de los riesgos en sectores o empresas. Así destacan aquellos principios donde se establece la

---

<sup>106</sup> Anexo II del Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial (BOE 7 noviembre 2001).

<sup>107</sup> Art. 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000).

<sup>108</sup> Art. 60.II del I Convenio Colectivo del Sector de Prensa Diaria (BOE 20 septiembre 2001).

<sup>109</sup> Art. 91 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 14 mayo 1999).

<sup>110</sup> BOE de 14 de julio de 1998. Sobre las acciones en materia preventiva en este concreto sector puede consultarse PASTOR, J.L., “La prevención de Riesgos en la negociación colectiva del sector de la Construcción”, <http://www.zurichprevencion.com>.

obligación de reducir o minorizar los riesgos, el ámbito de aplicación personal de las políticas preventiva, así como el deber de prevención exigido al trabajador a través de la participación, información y formación<sup>111</sup>.

Un lugar intermedio entre los convenios que simplemente remiten a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias y los que regulan en detalle las obligaciones de seguridad y salud laboral, lo ocupan los convenios que prevén la adopción de medidas aisladas de prevención de riesgos. Tales medidas se concretan, por ejemplo, en garantizar el derecho de los trabajadores a realizar interrupciones temporales en su actividad<sup>112</sup>; en prever la obligación empresarial de adoptar medidas de protección para evitar los efectos negativos que el establecimiento de nuevas tecnologías, pueda ocasionar en la seguridad y salud de los trabajadores<sup>113</sup>, o, en fin, que simplemente prevén “la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”<sup>114</sup>. Y ello, con el objeto, como se especifica en algún caso, de “evitar o disminuir los riesgos anteriores y no generar otros que superen el umbral de niveles máximos de agentes nocivos”<sup>115</sup>.

Aun sin hacer mención alguna a las medidas que deben establecerse, algún convenio contempla el desarrollo de acciones orientadas a la prevención de riesgos, como, por ejemplo, la constitución de “un foro de trabajo para el estudio

---

<sup>111</sup> Art. 58. el II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 22 marzo 2011).

<sup>112</sup> Art. 566 del XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE 14 octubre 1998). Art. 54 Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE 20 febrero 2002), que prevé un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo para quienes trabajen en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo. Teniendo el descanso la consideración de tiempo de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de la jornada.

<sup>113</sup> En este sentido, el XVIII Convenio Colectivo de Banca (BOE 26 noviembre 1999), se limita a prever de forma general que “las partes firmantes del presente Convenio, ante la creciente implantación de las técnicas de informática, cuya correcta utilización favorece tanto la productividad como, incluso, la comodidad del trabajo, manifiestan su intención de que estas técnicas no deriven hacia efectos contrarios de los pretendidos por una posible utilización deficiente. En tal sentido, se prestará una especial atención a los aspectos de seguridad e higiene que las citadas técnicas pudieran ofrecer, incluidos los oftalmológicos”. También el II Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE 24 enero 2002) prevé en su artículo 33 la comunicación de la introducción de nuevas tecnologías a los representantes de los trabajadores para que éstos analicen y prevean sus consecuencias en relación con la salud laboral.

<sup>114</sup> Art. 35 Convenio Colectivo para el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE 27 marzo 2001).

<sup>115</sup> Art. 59 del III Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 8 febrero 2001).

y formación en materia de seguridad y salud laboral que servirá como punto de encuentro para tratar, bajo el punto de vista técnico, la prevención de los riesgos laborales y la salud laboral”<sup>116</sup>, “el nombramiento de un grupo de trabajo, dentro de la Comisión paritaria, para proceder al estudio de los temas relativos a enfermedades profesionales y a la seguridad e higiene”<sup>117</sup> o, incluso, como señala la negociación colectiva de 2010 la creación de un comité de salud laboral que tendrá como facultad principal la de controlar la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en aquellas empresas obligadas por la Ley<sup>118</sup>

## 2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

### A. Alcance y contenido de la obligación legal

Dentro de la concepción de una prevención de riesgos laborales integrada en el diseño empresarial, la primera obligación que se impone al empresario es la de evaluar los riesgos, a los efectos de “estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas previstas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse” (art. 3 RSP). Y es que, a través de la evaluación 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<sup>119</sup>.

El contenido de este deber comprende la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse en cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas y la posibilidad de que el trabajador que ocupe, o que vaya a ocupar, tal puesto de trabajo sea

---

<sup>116</sup> Acuerdo Sectorial Estatal Sobre Formación Profesional, Solución Extrajudicial de Conflictos y Seguridad y Salud en el trabajo para el sector Cementos (BOE 11 diciembre 1998).

<sup>117</sup> Art. 43 Convenio Colectivo Nacional para el Sector de Autotaxis (BOE 31 marzo 2000).

<sup>118</sup> Art. 20 Convenio colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confeitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados ( BO. Comunidad de Madrid 6 diciembre 2010).

<sup>119</sup> En este sentido se afirma que la evaluación de riesgos no tiene un fin en si misma, sino que “constituye un medio para alcanzar otro fin que es la planificación de la actividad preventiva”: IGLESIAS CABERO, M., (coord.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid, 1997, pág. 97.

especialmente sensible a alguna de las condiciones de trabajo (art. 4.1 RSP). Se trata de una doble evaluación, objetiva, o referida al puesto de trabajo, y subjetiva, centrada en la persona del trabajador, a los efectos de determinar la posible interacción entre puesto de trabajo y trabajador<sup>120</sup>.

No se agota la obligación del empresario con la evaluación inicial de los riesgos sino que tanto la LPRL como el RSP configuran la evaluación de riesgos como una obligación sometida a actualización constante, en la medida en que han de reevaluarse periódicamente los puestos de trabajo que se vean afectados por la elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, por el cambio en las condiciones de trabajo, así como por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto (art. 4.2 RSP).

Las fases de la obligación de evaluación se concretan a través del procedimiento que regula el art. 5 RSP. Conforme al precepto mencionado, el procedimiento de evaluación de riesgos, que es responsabilidad del empresario pero debe llevarse a cabo por el personal que tenga la capacidad exigida para ejercer tales funciones, consta de tres fases:

- Análisis de las condiciones de trabajo, de las materias primas, de los equipos de trabajo y de los trabajadores.
- Valoración del riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración y
- Determinación de las posibilidades de eliminar o reducir tales riesgos.

## B. Regulación convencional

Como puede apreciarse, la regulación de la obligación de evaluar los riesgos inherentes al trabajo es bastante detallada, por lo que se deja poco margen a la negociación colectiva. Sin embargo, en este aspecto concreto la negociación colectiva aparece como el instrumento idóneo para adecuar la evaluación de los riesgos a las peculiaridades de cada sector a través de la concreción de los

---

<sup>120</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 160.

puestos de trabajo que más necesitan de evaluación por los riesgos inherentes a los mismos y de la determinación de la metodología a emplear para cumplir tal obligación.

Aunque son muchos los convenios colectivos de distintos ámbitos negociados en el año 2000, que no hacen referencia alguna ni a la metodología ni al contenido de la evaluación de riesgos en su ámbito de aplicación, o que sólo contienen una remisión en bloque a lo previsto en la LPRL y en el RSP<sup>121</sup>, algunos otros detallan el procedimiento en que debe basarse la obligación de evaluar los riesgos conforme a las características del sector, incidiendo en la necesidad de elaborar para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad<sup>122</sup>.

Así, el Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de los Riesgos Laborales del País Vasco<sup>123</sup>, parte de la necesidad de clarificar las obligaciones que corresponden al empresario, para concretar la obligación del empresario de consultar con los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación de riesgos en la empresa o centro de trabajo, y contar con un informe preceptivo de los mismos previo a la ejecución del procedimiento (art. 3.1). En cualquier caso, la evaluación de riesgos ha de reunir unas características determinadas (art. 3.2): debe ser exhaustiva, abarcando cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa o centro de trabajo; sometida a información y consulta de los representantes de los trabajadores y revisable con la periodicidad que se acuerde con los representantes de los trabajadores, o cuando las circunstancias lo hagan necesario.

En consonancia con lo establecido en el artículo 4 RSP algún convenio colectivo regula una evaluación de riesgos que comprende “el análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas (...) de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan

---

<sup>121</sup> Vid. Convenio Colectivo de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (BOE de 19 de junio de 2001). Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

<sup>122</sup> I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (Resolución de 1 de junio 2000).

<sup>123</sup> BOPV de 27 de enero de 1998.

ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento”<sup>124</sup>.

En algún convenio se supedita la obligación de evaluar los riesgos a la previa constatación de que existen riesgos para la salud y seguridad laboral de los trabajadores. En tal caso, el empresario, de acuerdo con los dictámenes y con el asesoramiento de los servicios de prevención y en su caso de la Inspección de Trabajo, deberá proceder a la modificación de las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible el riesgo detectado<sup>125</sup>.

La obligación de evaluación se ve completada en algún convenio colectivo con la previsión de elaborar un proyecto de seguridad -del que se debe dar cuenta a los representantes de los trabajadores para que emitan su informe-, que se impone tanto a las empresas de nueva creación como a las empresas ya existentes en el caso de que implementen nuevos procesos productivos<sup>126</sup>.

De acuerdo con lo previsto en la LPRL y en el RSP, se impone al empresario la obligación de reevaluar los riesgos para la salud y seguridad laboral, en el caso de ampliación o modificación de sus instalaciones, de la maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo<sup>127</sup>, y ello, a través de fórmulas que especifican que cualquier ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de la maquinaria que allí se utilice o de la tecnología que se aplique a los diversos puestos de trabajo, debe implicar una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral<sup>128</sup>. De igual forma, se prevé una evaluación más específica, en relación con las características personales del trabajador, de los puestos de trabajo a los que están adscritos trabajadores más sensibles a determinados riesgos<sup>129</sup>.

---

<sup>124</sup> Art. 85.3 Convenio Colectivo Único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos del mismo y su personal laboral (BOE de 18 de diciembre de 1996).

<sup>125</sup> Art. 75 Convenio Colectivo General para el Sector de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamiento de Vehículos (BOE de 11 de marzo de 1998).

<sup>126</sup> Art. 66.1.8 Convenio Colectivo general para la Industria Química. Art. 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines.

<sup>127</sup> Art. 75 Convenio Colectivo General para el Sector de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamiento de Vehículos (BOE de 11 de marzo de 1998).

<sup>128</sup> I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (Resolución de 1 de junio 2000).

<sup>129</sup> Art. 27 Convenio Colectivo de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (BOE de 19 de junio de 2001).

La negociación colectiva sectorial de ámbito estatal correspondiente al año 2000 no es muy prolija en relación con la determinación del alcance de la obligación de evaluar los riesgos propios de cada actividad. Sí lo son, en cambio, ciertos convenios colectivos de ámbito empresarial incluidos en sectores donde existe mayor probabilidad de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. En este aspecto concreto son de destacar las empresas incluidas en el sector energético<sup>130</sup>, cuyos respectivos convenios colectivos suelen establecer un procedimiento muy detallado para la evaluación de riesgos.

Una característica común a la generalidad de los convenios negociados en las empresas de este sector es la proclamación solemne de que el objetivo básico y prioritario de los firmantes es la protección de la salud de los trabajadores. Para lograr este objetivo prevén un procedimiento de evaluación de riesgos que garantice la correcta protección de la seguridad y salud. Con tal objeto, en algún convenio de empresa se establecen distintos niveles de valoración de los factores de riesgo en orden a determinar las medidas a adoptar para eliminar o, en su caso, reducir tal riesgo<sup>131</sup>.

En cuanto al procedimiento para la evaluación de riesgos, el establecido en el II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, que se basa en la Guía de Evaluación de Riesgos del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña (1996) y en la NTP 330/1993 del INSHT, debería ser un modelo a seguir en la negociación colectiva. En su Anexo I se establecen las distintas fases que abarca el procedimiento de evaluación diferenciando entre: a) recopilación de la documentación previa necesaria para realizar el estudio; b) identificación de los riesgos por puestos de trabajo; c) evaluación de los riesgos identificados; d) planificación de las medidas correctoras tendentes a eliminar o mitigar los riesgos identificados y evaluados o los controles periódicos a realizar<sup>132</sup>. El

---

<sup>130</sup> Para el análisis de los convenios colectivos de las empresas del sector energético se toma como base la exposición de los mismos de MONEREO PÉREZ, J.L., (dir.), *La negociación colectiva en el sector energético*, Colección de Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 31, MTAS, Madrid, 2000, págs. 442-444.

<sup>131</sup> Así, el artículo 27.2 del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 24 de julio de 1999) diferencia los siguientes niveles de riesgo: “valoración de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo. Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo. En cuanto a las sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral y hasta que se actualice la legislación en la materia, se consideran niveles máximos admisibles los valores límite umbral utilizados por el SS.HH. del Ministerio de Trabajo”.

<sup>132</sup> La evaluación de CEPSA se articula a través de tres etapas: evaluación; planificación de la actividad preventiva y desarrollo de los recursos: Acuerdo Colectivo de Empresa modificativo de los apartados 2.2, 2.25 y 6 del Capítulo IX –Seguridad y Salud laboral-, del Convenio Colectivo de la Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA) (BOE de 13 de agosto de 1997).

procedimiento de evaluación general se ve completado con una evaluación específica de riesgos en todos los puestos de trabajo donde la identificación general de riesgos haya puesto de manifiesto la existencia de aquél.

Si bien no de forma tan detallada, pero incidiendo sobre la obligación de evaluación de riesgos, el XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resolución de 15 de junio 2000), determina la obligación del servicio de prevención mancomunado de proceder a la evaluación de riesgos en la empresa. Para llevar a cabo esta evaluación, el mencionado servicio debe elaborar el proyecto de recogida de información de todos los riesgos relativos a los puestos de trabajo, incluyendo de forma expresa los físicos, químicos, medioambientales, psicosociales, ergonómicos, referidos a instalaciones y desplazamientos, para proceder a su posterior evaluación. Las previsiones sobre evaluación de riesgos en este convenio se completan con las que prevén la atribución que tienen los delegados de prevención de acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como la potestad del Comité General de Seguridad y Salud Laboral de determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos.

En similares términos, el V Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo General del Poder Judicial (Resolución de 6 de abril 2000), reconoce competencias al Comité de Seguridad y Salud para participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

Aun sin identificar cómo debe efectuarse la evaluación de los riesgos en la empresa, el I Convenio Colectivo de ámbito sectorial-estatal de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (Resolución de 28 de febrero 2000) prevé que tales evaluaciones realizadas por las Direcciones de las empresas sean puestas a disposición del Delegado de Prevención.

En los convenios colectivos negociados a nivel provincial resulta más difícil encontrar cláusulas que refieran específicamente a la obligación de evaluar los riesgos. Así, sin identificar el modo en que debe llevarse a cabo la evaluación o el procedimiento para la misma, el Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BOCAM 28 septiembre 2000), recoge esta obligación de evaluación pero limitada a un supuesto muy concreto. El empresario debe evaluar, junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, con el propósito de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas.

Un ejemplo del abandono en la negociación en materia de seguridad y salud se encuentra en el Convenio colectivo del sector de «Industria de la Madera y Corcho» suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio de Maderas, Tableros, Chapas y Molduras (ACOMAT), la Asociación de Fabricantes de Muebles y Afines de la Comunidad de Madrid (AFAMID), la Asociación Provincial de Instaladores de Suelos de Madera de Madrid (APISMA), la Asociación de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Este convenio publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 28 de julio de 2000, casi cinco años después de la entrada en el vigor de la LPRL, recoge el compromiso de los firmantes de adaptar al sector la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, antes del 31 de diciembre de 1997.

En el año 2010 puede apreciarse en términos generales, un avance importante en el tratamiento y regulación convencional de la obligación de evaluación. Así, al margen de que aún se encuentran un importante número de convenios que directamente remiten a la Ley<sup>133</sup>, que se limitan a enunciar la obligación del empresario<sup>134</sup>, o que sólo establecen la obligación de evaluar los puestos de trabajo que vayan a ser ocupados por ciertos colectivos<sup>135</sup>, lo cierto es que se aprecia que un significativo número de convenios colectivos incluye referencias a la obligación de evaluar los riesgos previendo al tiempo el procedimiento para efectuar tal evaluación.

Antes de analizar las cláusulas que identifican el procedimiento al que antes se hacía referencia, es de destacar que en el año 2010 los convenios colectivos ya se

---

<sup>133</sup> II Convenio colectivo de Automáticos Orenes, S.L.U. (BOE 15 febrero 2010). Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A.U. (BOE 2 febrero 2010). Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. (BOE 2 febrero 2010). Convenio colectivo de Seguridad Gallega Nosa Terra, S.A. (BOE 23 abril 2010). VI Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 22 abril 2010). Convenio colectivo de Asistencia, Distribución y Servicios 2003, S.A. (BOE 10 mayo 2010). Convenio colectivo de 3M España, S.A. (BOE 1 julio 2010). VIII Convenio colectivo de Diario AS, SL. (BOE 12 julio 2010). I Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A. (BOE 27 agosto 2010). Convenio colectivo de Top-Room, SL. (BOE 21 octubre 2010).

<sup>134</sup> Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional (BOE 1 abril 2010). II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010). Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30 septiembre 2010). Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010). Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA - Concesionaria del Estado- (BOE 16 octubre 2010). Convenio colectivo de Diario ABC, SL. (BOE 30 diciembre 2010). Convenio colectivo de Minas de Almadén y Arrayanes, SA. (BOE 4 enero 2011). II Convenio colectivo de Sun Planet, SA. (BOE 31 enero 2011). Convenio colectivo de Noroto, SA. (BOE 28 febrero 2011).

<sup>135</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010). I Convenio colectivo de Iris Assistance, S.L. (BOE 2 junio 2010).

hacen eco de la importancia que desde hace tiempo están adquiriendo los riesgos psicosociales y, en consecuencia, prevén un procedimiento específico para los mismos. Aunque en la mayoría de los casos ese procedimiento específico quede limitado a una mera enunciación de la obligación empresarial, lo importante es que por fin se toma conciencia de la importancia de evaluar no sólo los riesgos de carácter físico, como ha venido siendo habitual, sino también los riesgos psicosociales.

Las previsiones convencionales varían en los distintos convenios, así, se prevé que durante la vigencia del convenio colectivo, se desarrollará un procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales, que sirva para identificar y valorar dichas situaciones de riesgo y facilite la adopción de las medidas correctoras precisas<sup>136</sup>. O que la evaluación de riesgos psicosociales (ISTAS 21) la debe llevar a efecto el departamento de prevención con participación del comité de seguridad y salud, pero sin concretar en qué consiste ese procedimiento de evaluación, salvo que se entienda identificado el procedimiento con la referencia al ISTAS 21<sup>137</sup>.

Igualmente, en esta línea se encarga al comité intercentros que analice el procedimiento de evaluación de riesgos a fin de garantizar los riesgos de carácter psicosocial<sup>138</sup>.

Aunque la cláusula más completa es la que se encuentra en algún convenio colectivo que enumera los factores de riesgo que han de contemplarse en cada una de las evaluaciones que se efectúen en el ámbito de la empresa, incluyendo entre estos factores los “psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión, conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes externos o internos, horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar”<sup>139</sup>. Sobre todo, conviene llamar la atención acerca del hecho de que se trata del único convenio colectivo que incluye entre los factores de riesgo psicosocial los vinculados con los horarios de trabajo que pueden interferir negativamente en la vida familiar. Se incluye, por tanto, una visión muy amplia de los riesgos psicosociales que aparecen referidos en este convenio no sólo a los característicos de acoso, estrés o discriminación,

---

<sup>136</sup> Art. 104 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010).

<sup>137</sup> Art. 56 Convenio colectivo de Gallina Blanca, SA. (BOE 10 noviembre 2010).

<sup>138</sup> Art. 84 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011).

<sup>139</sup> Art. 54 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010).

sino también a condiciones de trabajo que pueden afectar de forma negativa a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de un trabajador y que son por tanto, susceptibles de generar estados de alteración de su bienestar y su salud.

Pero al margen de estas previsiones específicas, lo cierto es que son varios los convenios colectivos negociados en 2010 que regulan el procedimiento para cumplir la obligación de evaluar los riesgos. Obviamente la técnica utilizada varía sustancialmente de uno a otro convenio, siendo todavía mayoría los que incluyen cláusulas de carácter programático o cláusulas que poco o nada innovan o concretan respecto de la regulación que contiene la LPRL.

Al margen del hecho de que algún convenio se ocupa de dar una definición de la evaluación de riesgos, entendida como “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que hayan podido evitarse (...) es el instrumento fundamental de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, considerado un medio y nunca un fin y va a permitir (...)tomar decisiones sobre la necesidad de realizar todas aquellas medidas y actividades encaminadas a la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo en sus tres vertientes de seguridad, ergonomía y psicología e higiene”<sup>140</sup>.

En primer lugar, puede hacerse referencia a los convenios colectivos que, como decíamos, se limitan a incluir una mera referencia a la obligación de evaluar los riesgos, incluyendo un mero resumen de las previsiones del RSP y que, por tanto, limitan las referencias a la previsión de la necesidad de evaluar los riesgos con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad<sup>141</sup>; de evaluar todos los puestos de trabajo e instalaciones de la empresa<sup>142</sup>; de evaluar los riesgos teniendo en cuenta la persona que va a ocupar el puesto de trabajo<sup>143</sup>; de proceder a una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, a la actualización de las evaluaciones cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se hayan ocasionado daños para la salud de los trabajadores así como después de las bajas médicas de larga duración<sup>144</sup> o de

<sup>140</sup> Art. 55 I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 julio 2010).

<sup>141</sup> Art. 59 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010). Art. 77.3 VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 agosto 2010).

<sup>142</sup> Art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

<sup>143</sup> Art. 49 XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 febrero 2010).

<sup>144</sup> Art. 47.5 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 42.5 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 23 marzo 2010). Art. 200 XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19 julio 2010). III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes,

proceder a la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, esa misma evaluación, según las previsiones del convenio, debe hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo<sup>145</sup>.

En algún caso, a la obligación general de evaluación se añade que debe comunicarse el inicio de las evaluaciones al delegado de prevención<sup>146</sup>, de poner a su disposición las evaluaciones efectuadas<sup>147</sup>, o de revisar y consultar con los delegados de prevención de cada centro las evaluaciones efectuadas con carácter previo a su reflejo en el Plan de prevención<sup>148</sup>.

A esas previsiones añade algún convenio que la evaluación y su revisión periódica corresponden al servicio de prevención, de acuerdo con el procedimiento consensuado con la representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud y con la utilización para efectuarla de los criterios recogidos en el artículo 5.3 RSP<sup>149</sup>.

En segundo lugar puede hacerse referencia a los convenios colectivos que sin especificar el procedimiento para la evaluación, incluyen referencias a algún elemento adicional como el análisis específico de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores

---

Difusió Digital Societat de Telecomunicacions, SAU. (BOE 12 julio 2010). Art. 77.3 VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 agosto 2010). Art. 63 II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 22 marzo 2011). Art. 63 II Convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos (BOE 11 mayo 2011).

<sup>145</sup> I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 26 agosto 2010).

<sup>146</sup> Art. 18.2 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010). Art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

<sup>147</sup> Art. 30 IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 julio 2010).

<sup>148</sup> Art. 34 V Convenio colectivo de Fundación Unicef - Comité Español (BOE 15 febrero 2011).

<sup>149</sup> Art. 200 XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19 julio 2010). Art. 36 III Convenio colectivo de Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 10 diciembre 2011). Art. 34 V Convenio colectivo de Fundación Unicef - Comité Español (BOE 15 febrero 2011). Art. 66 II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 22 marzo 2011). Art. 64 II Convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos (BOE 11 mayo 2011).

ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo<sup>150</sup> o expresamente la incidencia del puesto de trabajo, horario y condiciones de trabajo sobre la trabajadora embarazada o en período de lactancia<sup>151</sup>. De forma más detallada, en algún caso se incluyen referencias a multitud de factores que deben tenerse en cuenta. Así: factores físicos, químicos y biológicos, tales como temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de equipos de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo nocivo o molesto en el ambiente; contactos con productos químicos; infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales. Factores de seguridad, tales como caídas al mismo o a distinto nivel; desprendimiento o caída de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios, señalización de medidas contra incendios. Factores ergonómicos, en aplicación de la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga. Factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión, conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes externos o internos, horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar<sup>152</sup>. En algún ámbito se identifican las normas mínimas a las que debe someterse la evaluación de riesgos, teniendo en cuenta las actividades que se desarrollan en la empresa<sup>153</sup>.

Como medida adicional se prevé que por parte de la Empresa se elabore un mapa de riesgos, a partir de su evaluación, de forma que pueda conocerse con detalle la situación de los distintos puestos de trabajo del centro de trabajo respecto al nivel de riesgos existente. Ello servirá asimismo como base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción<sup>154</sup>.

---

<sup>150</sup> Art. 29 Convenio colectivo de Mercadona, S.A. (BOE 10 marzo 2010).

<sup>151</sup> I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 26 agosto 2010).

<sup>152</sup> Art. 54 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010).

<sup>153</sup> Art. 26 Convenio colectivo de Pescados P.C.S., S.L. (BOE 2 junio 2010): Así, 1. La manipulación manual de cargas se sujetarán a las Disposiciones Mínimas previstas en el Real Decreto 487/97. 2. En materia de utilización por parte de los trabajadores de los equipos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/97. 3. Tanto las condiciones ambientales y de iluminación, en los lugares de trabajo, se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 486/97.

<sup>154</sup> Art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

Sin perjuicio de las apreciaciones anteriores, y en línea con lo que se ha señalado en páginas anteriores, pueden ahora encontrarse convenios colectivos que no se limitan a transcribir las previsiones legales y reglamentarias o a esbozar un conjunto de medidas aisladas relacionadas con la obligación de evaluar los riesgos. Al contrario, se aprecia que en algunos convenios se articula un procedimiento de evaluación de los riesgos bastante completo y detallado con el que de alguna forma, se ejecutan las posibilidades que se reconocen a la negociación colectiva en relación con la evaluación de riesgos. Incluso hay convenios colectivos que disponen de una normativa interna específica donde se concreta el procedimiento de evaluación de los riesgos<sup>155</sup>. Aunque algún convenio, pese a la importancia que da a la evaluación de riesgos, no detalla el procedimiento para efectuarla, sino que prevé que ante la falta de Reglamento, Ordenanza o cualquier otro tipo de normativa de obligado cumplimiento, y sirviendo a estos efectos las Notas Técnicas de Prevención dictadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Evaluaciones de Riesgos se inspiran en la Guía Técnica de Evaluación de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>156</sup>; o prevén, en la misma línea, la aplicación de un determinado método de evaluación de riesgos (método S-G delegación E/M/P)<sup>157</sup>.

Así, en el marco de los procedimientos que detallan algunos convenios, se articulan medidas ordenadas y organizadas que ponen de manifiesto el interés de la empresa. Los convenios suelen incluir en primer término una referencia específica a la evaluación inicial de los riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales<sup>158</sup>.

La evaluación debe efectuarse partiendo de la información de que disponen sobre la organización, las características y la complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores. Con esa información se procede a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información

<sup>155</sup> Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

<sup>156</sup> Art. 55 I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 julio 2010).

<sup>157</sup> Art. 43.3 Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalera, S.L. (BOE 21 agosto 2010).

<sup>158</sup> Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011). Art. 36 Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA. (BOE 22 marzo 2011). Art. 36 Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. (BOE 26 mayo 2011).

recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, y también de la normativa específica si la hay<sup>159</sup>.

Sorprendentemente hay convenios que regulan directamente el procedimiento de actualización de la evaluación cuando concurran las circunstancias que contempla el RPS<sup>160</sup>.

En el marco del procedimiento algunos convenios prevén la documentación de la evaluación y de sus resultados, especialmente en relación con los puestos de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva<sup>161</sup>. También en este marco, algún convenio prevé que si el resultado de la evaluación lo hace necesario, el servicio de prevención deberá efectuar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas<sup>162</sup>.

Igualmente, pero en este caso sin detallar el procedimiento de evaluación, se prevé la obligación de efectuar en cada centro de trabajo, y en cada área homogénea un registro periódico de los datos ambientales<sup>163</sup>.

Se completan las previsiones relativas al procedimiento para la evaluación de riesgos con medidas adicionales del tipo de que el servicio de prevención debe llevar a cabo una investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes<sup>164</sup>. Con la previsión de que todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter

---

<sup>159</sup> Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011). Art. 36 Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA. (BOE 22 marzo 2011). Art. 36 Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. (BOE 26 mayo 2011).

<sup>160</sup> Art. 77 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

<sup>161</sup> Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010).

<sup>162</sup> Art. 77 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011).

<sup>163</sup> Art. 50 Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 marzo 2010).

<sup>164</sup> Art. 77 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 41 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010).

adoptando las medidas necesarias para eliminar o reducir el riesgo a niveles admisibles en términos de seguridad<sup>165</sup>.

En algunos ámbitos se identifican los resultados de la evaluación de riesgos a fin de identificar las actuaciones que debe llevar a efecto la empresa.

Así, para algún convenio, si como resultado de la evaluación se pusiera de manifiesto la existencia de un riesgo considerado importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo<sup>166</sup>.

Si en un puesto de trabajo se detectase algún factor de riesgo susceptible de ser considerado severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo. Y si el resultado de la valoración determinara un grado de intervención «ALTO», con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo<sup>167</sup>.

También en algún caso, cuando se haya efectuado la evaluación inicial de riesgos, la empresa realizará las actuaciones necesarias para que los trabajadores reciban la información necesaria en relación con: a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior y c) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la LPRL<sup>168</sup>.

En línea con lo que se aprecia en la negociación colectiva de ámbito provincial, los convenios negociados en este ámbito muestran en general bastante desinterés, bien guardando silencio sobre el tema, bien limitándose en la mayoría de los casos a remitir a la regulación convencional en ámbitos superiores<sup>169</sup>.

---

<sup>165</sup> Art. 50 Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 marzo 2010). Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

<sup>166</sup> Art. 80 Convenio XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

<sup>167</sup> Art. 43 Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21 agosto 2010).

<sup>168</sup> Art. 36 Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA. (BOE 22 marzo 2011). Art. 36 Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. (BOE 26 mayo 2011).

<sup>169</sup> Art. 56 Convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas, suscrito por AECOM, CC OO y UGT (BOCAM 22 octubre 2010). Art. 40 Convenio Colectivo del Sector de confección de Guantes de Piel y Similares (BOCAM 2 septiembre 2010). Art. 30 Convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por ASEPAM, CC OO y UGT (BOCAM 9

Como excepciones el Convenio Colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de comerciales de Cádiz<sup>170</sup> prevé una evaluación referida específicamente a los riesgos psicosociales para establecer que ésta se llevará a cabo mediante la información de los Delegados de Personal, la persona afectada y la propia Empresa, con el mayor sigilo, a fin de respetar la intimidad y dignidad de la persona. Aunque parece más bien que la regulación va referida al procedimiento de solución de situaciones de acoso o de abuso de autoridad, más que a la evaluación en sentido estricto.

De forma muy general y sin concretar cómo debe llevarse a cabo el procedimiento de evaluación de riesgos el convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT<sup>171</sup>, simplemente establece la obligación de las empresas de realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. A partir de esta formulación general, este convenio colectivo remite al Comité Central de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del Convenio para que, entre otras cuestiones, se encargue de fiscalizar las cuestiones relativas a la evaluación de los factores de riesgo, a la elaboración del mapa de Riesgos Laborales, estableciendo planes de prevención y al seguimiento y evaluación de los mismos.

Con idéntica formulación general, el convenio colectivo del Sector de Mercados de Distrito de Concesión Municipal, Centros Comerciales de Barrio y Galerías de Alimentación, suscrito por COCAM y CC OO (BOCAM 19 julio 2010), tras remitir en bloque a la LPRL, prevé de forma específica que debe constituirse en un plazo máximo una comisión paritaria con la tarea principal de estudiar el impacto de las distintas tareas y puestos de trabajo sobre la salud laboral de los trabajadores.

---

agosto 2010). Art. 39 Convenio colectivo del Sector de Mercados de Distrito de Concesión Municipal, Centros Comerciales de Barrio y Galerías de Alimentación, suscrito por COCAM y CC OO (BOCAM 19 julio 2010). Art. 40 Convenio colectivo del Sector de Comercio del Metal, suscrito por AECIM, CCOO y UGT (BOCAM 14 agosto 2010). Art. 29 Convenio colectivo del sector de Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC, CC OO y UGT (BOCAM 31 mayo 2010). Art. 53 Convenio colectivo del sector Confección de Peletería Fina (código Convenio número 2801015) (BOCAM 3 abril 2010). Convenio colectivo del Sector de Confección de Guantes de Piel y Similares, suscrito por la Asociación de Fabricantes de Guantes, CC OO y UGT (código Convenio número 2801005) (BO. Comunidad de Madrid 25 enero 2010). Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 2 julio 2010).

<sup>170</sup> Código de Convenio 1100385. Acuerdo de 1 de enero 2010.

<sup>171</sup> Código de Convenio número 2801575. BOCAM 8 noviembre 2010.

Con algo más de detalle, algún convenio atribuye a los Comités de Seguridad y Salud la competencia para establecer la metodología y el procedimiento de la evaluación de riesgos que debe seguirse. Previendo específicamente que se realizará una evaluación inicial de riesgos, que será revisada atendiendo a los plazos de actuación que fije la misma, sin que pueda superarse el tiempo previsto en el artículo 29.2 del RD 39/1997<sup>172</sup>.

### 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 apreciados en el proceso productivo”<sup>173</sup>.

A fin de garantizar que la prevención “se corresponda con un propósito real, seriamente asumido, de obtener el mayor nivel de seguridad posible”<sup>174</sup>, se exige que su planificación tenga en cuenta la existencia de disposiciones legales en materia de riesgos específicos, que se adecue a los principios informadores de la acción preventiva *ex* artículo 15 LPRL, que prevea mecanismos de control del riesgo y de la salud de los trabajadores, que planifique la actuación en casos de emergencia y que ordene, en suma, todos los medios materiales, humanos y económicos necesarios para eliminar o reducir los riesgos existentes en la empresa. Sólo cumpliendo tales exigencias puede garantizarse la seguridad y la salud de los trabajadores.

Conviene señalar que la obligación de planificar la actividad preventiva de la empresa no debe confundirse con la obligación de elaborar el plan de prevención de riesgos. Aunque que la práctica más utilizada por las empresas para planificar su actividad preventiva es la elaboración de planes de prevención estos planes no suplen la nueva obligación impuesta a los empresarios por la Ley 54/2003.

A su vez, la actividad preventiva debe planificarse por un período de tiempo legalmente indeterminado, ya que su duración habrá de fijarse en función del tipo de actividad de la empresa o del sector. No obstante, si el convenio colectivo

---

<sup>172</sup> Convenio colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por ASEJU, OMEGA, CC OO, UGT y USO (BOCAM 1 julio 2010).

<sup>173</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Aspectos jurídicos del Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales”, *AS*, tomo V, 1997, pág. 582.

<sup>174</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S., MORENO MÁRQUEZ, A., FERNÁNDEZ PERDIDO, F., *Comentarios al Reglamento de los Servicios de Prevención*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 86.

prevé un período superior al año para la aplicación del plan elaborado por la empresa, el empresario deberá determinar el programa anual de actividades<sup>175</sup> que desarrollará las fases y prioridades de la planificación e incluirá el seguimiento y los controles periódicos de aquella (art. 9.3 RPS).

En términos generales puede afirmarse que la recepción de esta obligación en los convenios colectivos del año 2000 no presenta una especial trascendencia. Los convenios se centran básicamente en tres aspectos: en la identificación de los instrumentos para llevar a cabo la planificación; en el contenido de tales planes y en los plazos para su ejecución.

Incluso menor es la incidencia de los convenios de ámbito provincial negociados en el año 2000. Por regla general los negociadores han optado por omitir cualquier referencia a esta obligación empresarial y en los escasos supuestos en que se incluye alguna referencia, la misma se formula de forma tan genérica que simplemente supone una formulación general de las obligaciones del empresario en materia preventiva<sup>176</sup>.

Muy poco han variado las cosas en el año 2010. Aunque en términos cuantitativos se aprecia un incremento importante en el número de convenios colectivos que incluyen referencias a la planificación de la actividad preventiva en sus cláusulas, el contenido de éstas, salvo contadas excepciones, permanece prácticamente invariable.

En este sentido, son mayoría los convenios que con una formulación muy genérica se limitan a resaltar que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario que requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en las delegaciones para poder así eliminar o reducir los riesgos en su origen<sup>177</sup>.

---

<sup>175</sup> O “subdividir el plan de más amplia duración en subprogramas anuales”: GONZÁLEZ ORTEGA *et al. op. ult. cit.*, pág. 88.

<sup>176</sup> Así el art. 48 del Convenio colectivo del sector de «Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid», suscrito por la Asociación de Empresas de Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid (ASEPEIF) y Unión General de Trabajadores. (Código Convenio número 2811105). (BO. Comunidad de Madrid 3 julio 2000), simplemente indica que para alcanzar el objetivo de protección de la salud de los trabajadores se requiere “el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud”.

<sup>177</sup> Art. 80 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2 enero 2010). Art. 56 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero

Las contadas excepciones a esta tónica general se encuentran en algún convenio colectivo que no se limita a enunciar la importancia del cumplimiento de esta obligación, sino que va más allá para identificar exactamente el modo de efectuar la planificación. Se parte de la base de que la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa y a partir de esa premisa, se prevé que la acción preventiva en la empresa se planifique por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Una vez efectuada la evaluación, y partiendo de sus resultados, el empresario debe realizar la correspondiente planificación preventiva o adoptar las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa. A ello se añade la obligación de las empresas de informar periódicamente a todo el personal acerca de las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y del consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos<sup>178</sup>.

En similares términos, se prevé que una vez efectuada la evaluación de riesgos se planificará la actividad preventiva a fin de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos. Esa planificación de la prevención, debe incluir unos temas muy concretos como son los medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios; medidas de emergencia

---

2010). Art. 33 Convenio colectivo de Autobar Norte, S.A. (BOE 5 febrero 2010). Art. 49 XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 febrero 2010). Art. 42 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 23 marzo 2010). Art. 43 Convenio colectivo de Mahou, S.A. (BOE 19 marzo 2010). Art. 50 Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 marzo 2010). Art. 53 VI Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (BOE 23 abril 2010). Art. 44 I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010). Art. 45 Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías (BOE 25 agosto 2010). Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 46 I Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151 (BOE 3 marzo 2010). Art. 46 I Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151 (BOE 3 marzo 2010). Art. 61 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010). Art. 22 Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011).

<sup>178</sup> Art. 22 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010).

y de vigilancia de la salud; información y formación de los trabajadores en materia preventiva y fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención<sup>179</sup>.

A nivel provincial, en el año 2010 los interlocutores sociales siguen incluyendo cláusulas sumamente genéricas en las que sólo se incluye alguna referencia a la forma en que las empresas deben realizar la prevención, mencionando expresamente la planificación de la actividad preventiva<sup>180</sup>.

### **A. Instrumentos utilizados: planes y programas de prevención**

Suele ser frecuente que los convenios colectivos que contienen referencias a la obligación de planificar la actividad preventiva concreten el método para el desarrollo de tal obligación.

Como viene siendo habitual, el tratamiento que se da a tales planes o programas varía sustancialmente.

Así, el Convenio Colectivo de AENA se refiere a la elaboración de un mapa de riesgos del sector que permita conocer el nivel de riesgos a que están expuestos los distintos puestos de trabajo; al tiempo, ese mapa sirve de base para adoptar las medidas correctoras necesarias para su reducción<sup>181</sup>. A su vez, se incluye un

---

<sup>179</sup> Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010). También en similares términos Art. 43 Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21 agosto 2010).

<sup>180</sup> Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT (código Convenio número 2801575) (BO. Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010). Art. 47 Convenio colectivo de la pequeña y mediana industria del metal de la Provincia de Cádiz (Código de Convenio 1100495). (Acuerdo de 1 de enero 2010). Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos, la Asociación Empresarial de Peletería, Copyme, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 24 diciembre 2010). Convenio colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por ASEJU, OMEGA, CC OO, UGT y USO (BO. Comunidad de Madrid 1 julio 2010).

<sup>181</sup> Art. 91.2 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 14 de mayo de 1999). Art. 57.4.2 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000). En el año 2010 la referencia a la elaboración de un mapa de riesgos en la empresa puede verse en Art. 50 Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 marzo 2010). Art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010). Art. 72 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

Programa de Seguridad y Salud Laboral “que organice y regule las condiciones que deben darse en los ambientes de trabajo en orden a la supresión o reducción de los riesgos y a la mejora de las condiciones ergonómicas de trabajo”<sup>182</sup>.

En la Industria Química se prevé la elaboración de un “Plan General de Prevención”<sup>183</sup> en el que se dispongan las medidas a adoptar para eliminar o reducir el riesgo. Este plan de prevención incluye asimismo un programa de actividades formativas de todo el personal afectado de la empresa según su función o responsabilidad tanto en el proceso productivo, como en las actividades preventivas<sup>184</sup>.

El Convenio del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales “Televisión Española, SA” y “Radio Nacional de España, SA”, plasma el compromiso empresarial de planificar la acción preventiva y la implantación de un Plan General de Prevención de Riesgos, aludiendo a los derechos y deberes de los trabajadores, los órganos responsables y un plan formativo<sup>185</sup>.

En algún ámbito, y con un objetivo más ambicioso, se prevé la implantación de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que se regula, por medio del Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se establecen e identifican los procedimientos e instrucciones que lo desarrollan, las actividades y los órganos preventivos<sup>186</sup>, o un Sistema que quedaría recogido en el Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y en el Manual de Procedimientos que desarrollan el Sistema definido<sup>187</sup>.

---

<sup>182</sup> Art. 91.2 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 14 de mayo de 1999).

<sup>183</sup> Art. 66.4 del XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

<sup>184</sup> Art. 5 Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos Laborales en la CCAA del País Vasco (BOPV de 27 de enero de 1998). Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas de la Región de Murcia para los años 2001-2004 (BORM de 24 de agosto de 2001).

<sup>185</sup> Art. 99 XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resol. 15 de junio 2000).

<sup>186</sup> Art. 104 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). Con similar regulación Art. 52 III Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 15 marzo 2011).

<sup>187</sup> Art. 52 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de

En relación con la competencia para desarrollar y controlar la planificación, los convenios incluyen referencias a órganos variados: la Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral<sup>188</sup>; el Comité Mixto de Seguridad y Salud<sup>189</sup>; el Comité de Seguridad y Salud Laboral<sup>190</sup> o la Comisión Central de seguridad y salud<sup>191</sup>; así como referencias a la obligación de la empresa de consultar a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar<sup>192</sup> o la de consulta al órgano de representación de los trabajadores respecto de la elaboración, seguimiento y evaluación de resultados de la planificación<sup>193</sup>.

También con un planteamiento más amplio y ambicioso, se regula el deber de los trabajadores y sus representantes de colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecen medidas de reforzamiento de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación<sup>194</sup>.

Para el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, es a la empresa, asesorada y apoyada por sus servicios de prevención a quien corresponde llevar a cabo el diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva y la planificación de la acción preventiva, con la determinación de las

---

Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010).

<sup>188</sup> II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 14 de mayo de 1999).

<sup>189</sup> XIII Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

<sup>190</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura.

<sup>191</sup> Pacto sobre el sistema de prevención de riesgos y de consulta y participación de los profesionales de las II SS del Servicio Gallego de Salud (DO Galicia de 6 de julio de 1998).

<sup>192</sup> Convenio colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia (BO. Bizkaia 2 julio 2010). Art. 185 XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010).

<sup>193</sup> Art. 53 IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010).

<sup>194</sup> Art. 43 Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21 agosto 2010).

prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia<sup>195</sup>.

De hecho, en esta línea de identificar el órgano con competencias en materia de planificación de la actividad preventiva, en algún convenio todas las referencias a la obligación de planificación se limitan a la previsión de que su competencia se atribuye al servicio de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades atribuidas a la empresa por la normativa vigente. En concreto, la vigilancia del cumplimiento de la normativa corresponde a los órganos siguientes: “a la CPESSL, en el ámbito estatal y para todas las dependencias y unidades de control; a los Comités de Seguridad y Salud Laboral, circunscrita su actuación al ámbito de la dependencia o unidad en la que existan”<sup>196</sup>.

## B. Contenido de los planes y programas

En relación con el contenido de la planificación, algún convenio establece que debe abarcar la “distribución de las medidas preventivas por ámbitos funcionales; descripción detallada de cada medida preventiva propuesta y relación con cada grado de riesgo (leve, grave, inminente, evitable y no evitable); número e identificación de los empleados amparados por la medida preventiva; órganos encargados de su aplicación y seguimiento; evaluación económica del coste; graduación de la prioridad de la medida y plazos de ejecución de las medidas”<sup>197</sup>.

---

<sup>195</sup> Art. 107.4 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30 septiembre 2010). También Art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>196</sup> Art. 191 II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011).

<sup>197</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999). Por su parte, el artículo 57.4.1 del Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000) determina que la planificación debe contener la “organización de la prevención; recursos dedicados a la misma; ubicación en la organización de la empresa y principios generales que informan la prevención en ella; normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y a la evaluación de los riesgos; sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave”. Algún convenio de ámbito empresarial fija el compromiso de elaborar un Plan de Prevención muy completo en el que se recogen los aspectos relativos a: “planes de autoprotección y actuación. Simulacros de evacuación. Trabajos en las distintas áreas. Adecuación de edificios a la normativa. Vigilancia de la salud. Accidentalidad. Formación. Empresas colaboradoras externas. Aquellos otros aspectos que se identifiquen en las

El Convenio estatal de la Industria del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería identifica el contenido del Plan General de Prevención mediante la referencia a la organización de la prevención; recursos dedicados, ubicación en la organización de la empresa y principios generales; normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y la evaluación de los riesgos; sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave. La empresa, con el asesoramiento y apoyo de sus servicios de prevención, deberá llevar a cabo: “El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. La planificación de la acción preventiva, con la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia. La información y formación de los trabajadores. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia”<sup>198</sup>.

Finalmente, algún convenio sectorial va más allá y prevé la elaboración y publicación de un “Libro Blanco” del sector en materia de prevención que tenga en cuenta los riesgos propios del sector y las necesidades preventivas de las empresas<sup>199</sup>.

En el año 2010 se repiten las mismas referencias. Así, es posible encontrar convenios que contienen una mera enunciación de la obligación de elaborar un plan de prevención y salud laboral<sup>200</sup>, pero también otros que detallan su contenido<sup>201</sup> e incluso algún convenio en el que la referencia a la planificación de la actividad preventiva se limita a reseñar que a los efectos de la prevención de riesgos laborales, en la empresa se aplica el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implantado según OHSAS 18001:2007<sup>202</sup>.

---

evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidas”: Art. 10 Convenio Colectivo de Telefónica de España S.A.U. (BOE de 2 de julio de 2001).

<sup>198</sup> Art. 101.4 Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resol. 2 de agosto 2000).

<sup>199</sup> XIII Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

<sup>200</sup> Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 46 I Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151 (BOE 3 marzo 2010). Art. 15 Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010). Art. 185 XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010).

<sup>201</sup> Art. 54 II Convenio colectivo de Nuclenor, S.A. (BOE 16 febrero 2010). Art. 33 III Convenio colectivo de Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 10 febrero 2011).

<sup>202</sup> Art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

En esa formulación general destaca, por ejemplo, alguna previsión concreta conforme a la cual la Empresa se compromete a planificar la prevención, realizando una evaluación inicial de riesgos y a su actualización periódica; elaborar un plan de medidas concretas de acción preventiva, adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados; y asegurarse de que dichas medidas son efectivas para el conjunto de los fines propuestos<sup>203</sup>.

También ciertos convenios colectivos negociados durante 2010 detallan el contenido del plan de prevención que mencionan. Así, pueden encontrarse referencias concretas a la inclusión de la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Debiéndose contemplar, de manera expresa, la formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución<sup>204</sup>.

Igualmente para algunos convenios con la planificación de la prevención se busca un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo<sup>205</sup>.

Aun sin detallar su contenido, en algún convenio se contempla una planificación de las actividades preventivas donde se incluya para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Junto a esta previsión se contempla un seguimiento de las actividades a los efectos de asegurar su efectiva ejecución mediante un seguimiento continuo de la misma por los responsables de unidad<sup>206</sup>.

Como ejemplos concretos que merecen destacarse, para el Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A.<sup>207</sup>, la planificación de la prevención, debe incluir los

---

<sup>203</sup> Art. 10.1 Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA. (BOE 19 agosto 2010).

<sup>204</sup> Art. 54 II Convenio colectivo de Nuclenor, S.A. (BOE 16 febrero 2010).

<sup>205</sup> Art. 72 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 49 Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25 mayo 2010).

<sup>206</sup> Art. 59 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010). Art. 30 IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 julio 2010).

<sup>207</sup> Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

siguientes temas: Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios. Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud. Información y formación de los trabajadores en materia preventiva y fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención<sup>208</sup>.

En algún caso, la planificación de la actividad preventiva queda referida a cada centro de trabajo, incluyéndose en la misma personal de la propia empresa o, en su caso, ajeno a la misma con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones de la misma, así como para hacer efectiva la integración de la actividad general de la empresa con la de los servicios de prevención de que esta se dote. En particular, la planificación de la actividad preventiva debe contemplar las incidencias relevantes sobre seguridad y salud que se produzcan en el centro de trabajo, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales<sup>209</sup>.

También con un contenido bastante detallado, el Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción<sup>210</sup> regula un plan de prevención de riesgos laborales que debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa; formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo<sup>211</sup>.

Por su parte, el artículo 107.4 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería<sup>212</sup>, incluye el siguiente contenido en su plan de prevención: organización de la prevención; recursos dedicados, ubicación en la organización

---

<sup>208</sup> También Art. 33 III Convenio colectivo de Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 10 febrero 2011).

<sup>209</sup> Art. 53 IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010).

<sup>210</sup> Art. 57 III Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. (BOE 5 julio 2010). En similares términos Art. 63 III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12 julio 2010).

<sup>211</sup> Art. 57 III Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. (BOE 5 julio 2010). También Art. 63 III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12 julio 2010).

<sup>212</sup> BOE 30 septiembre 2010.

de la empresa y principios generales; normas de aplicación a la supervisión y mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones, así como a los métodos de trabajo y la evaluación de los riesgos y sistemas de seguridad y prevención y plan de emergencia en el supuesto de accidente grave<sup>213</sup>.

Frente a la tónica general que puede observarse en la negociación colectiva que se desarrolla en el ámbito provincial, el Convenio colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por ASEJU, OMEGA, CC OO, UGT y USO<sup>214</sup>, destaca por su detallada regulación de la obligación de planificar la prevención, estableciendo que deben contemplarse concretamente una serie de aspectos: a) Diagnóstico de situación; b) Objetivos del plan: generales y específicos; c) Medios humanos y materiales; d) Tareas; e) Seguimiento; f) Evaluación final; g) Plan de prevención; h) Vigilancia del plan.

A ello se añade que los representantes de los trabajadores en Seguridad y Salud Laboral participaran en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos en la empresa.

Igualmente, en esta línea, el artículo 35 del el Convenio colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia<sup>215</sup>, identifica el contenido de los planes a fin de establecer que estos deben integrar las medidas técnicas de corrección necesarias para eliminar o reducir progresivamente, en la medida de lo posible, la siniestralidad, los riesgos derivados de las condiciones ambientales en que se ejecute el trabajo y de los inherentes al puesto de trabajo, y la previsión de facilitar y comprometer el uso de los equipos y medidas de protección personal más adecuadas y necesarias. A ello se añade la obligación de la empresa de consultar a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar.

### C. Plazo de ejecución

El plazo para llevar a cabo el plan general o el programa de prevención es variable. Algunos convenios establecen plazos concretos –periodicidad anual<sup>216</sup>,

---

<sup>213</sup> En los mismo términos art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>214</sup> BO. Comunidad de Madrid 1 julio 2010.

<sup>215</sup> BO. Bizkaia 2 julio 2010.

<sup>216</sup> Art. 66.4 del XIII Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

periodicidad trianual<sup>217</sup>-, otros, simplemente determinan que el plan habrá de contener “el plazo de ejecución de las medidas”<sup>218</sup>.

En cualquier caso y con independencia del plazo que se haya fijado en el plan general o en el programa de prevención, los convenios suelen incluir cláusulas determinantes de la obligación de elaborar un Programa en el que se contengan las medidas correctoras que han de abordarse durante el año, a la vista de las necesidades detectadas con el plan general, con el mapa de riesgos de la empresa o con el programa de prevención. De igual forma, se prevé la elaboración de una Memoria del Plan General con el objeto de controlar la actividad preventiva realizada en tal lapso temporal<sup>219</sup>.

Llama la atención que los convenios negociados en 2010 no suelen identificar el plazo exacto para el desarrollo y ejecución de las medidas previstas. La mayoría de los convenios referencias genéricas en cuanto al desarrollo del plan, que quedan referidas al tiempo necesario para su ejecución<sup>220</sup>. Como excepción, algún convenio hace referencia expresa al requisito de que la actividad preventiva deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo, pero en caso de que el periodo en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberán indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período<sup>221</sup>.

---

<sup>217</sup> Este es el período previsto por el art. 85.3 del VI Convenio Colectivo entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos del mismo y su personal laboral (BOE de 18 de diciembre de 1996), para los trabajos en oficinas o en centros de trabajo administrativos.

<sup>218</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999).

<sup>219</sup> En este sentido, el Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura, prevé que el servicio de Prevención remita al Comité de Seguridad y Salud General un informe anual sobre el plan de prevención, su desarrollo el cumplimiento de las medidas establecidas en el mismo; sobre el plan de formación, la Memoria anual del Servicio y el cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Prevención y la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan o califiquen en la Junta de Extremadura.

<sup>220</sup> Art. 59 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010). Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

<sup>221</sup> Art. 53 IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010).

También se encuentran previsiones específicas que contemplan un plan de prevención de elaboración anual que será presentado al empresario<sup>222</sup>, así como una Memoria Anual de Actividades en materia de prevención de riesgos laborales<sup>223</sup>, así como que la planificación anual de la prevención y una elaboración periódica de la memoria del plan general y de los programas anuales<sup>224</sup>.

#### 4. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

##### A. Modalidades de organización

La obligación del empresario de llevar a cabo una acción preventiva integrada en el diseño empresarial tiene como una de sus manifestaciones la articulación de una estructura organizativa orientada a prevenir los riesgos derivados del trabajo<sup>225</sup>.

Tal organización de la actividad preventiva admite cuatro modalidades (art. 10 RSP):

- Por el propio empresario (art. 10.1.a RPS).
- A través de la designación de uno o de varios trabajadores de la empresa (art. 10.1.b RPS).
- Con la constitución de un servicio de prevención propio (art. 10.1.c RPS).
- A través del recurso a un servicio de prevención ajeno (art. 10.1.d RPS).

---

<sup>222</sup> Art. 81 VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU. (BOE 6 agosto 2010). Art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>223</sup> Art. 81 VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU. (BOE 6 agosto 2010).

<sup>224</sup> Art. 185 XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010).

<sup>225</sup> Un estudio sobre las distintas modalidades de la organización de la prevención en ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, en *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales* (Casas Baamonde, M.E., Palomeque López, M.C., Valdés Dal Ré, F., coords.), La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, págs. 55-66. MORENO MÁRQUEZ, A., *Los servicios de prevención*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997. SEMPERE NAVARRO, A.V., “Aspectos Jurídicos del Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales”, AS, tomo V, 1997.

La elección del servicio de prevención a implantar en la empresa viene determinada por dos circunstancias: el tamaño de la empresa y los riesgos existentes en la misma.

Conforme a las previsiones de la LPRL y del RSP, la posibilidad de que el empresario se ocupe directamente de la actividad preventiva y de su gestión –con exclusión de la vigilancia de la salud que ha de cubrirse mediante otra modalidad-, se condiciona a la concurrencia de una serie de requisitos: primero, que el empresario desarrolle habitualmente su actividad en el centro de trabajo; segundo, que esté capacitado para desempeñar tales funciones, o, más concretamente, que esté en posesión de los niveles de cualificación exigidos por la normativa para realizar las funciones preventivas (arts. 34 y sigs. RSP), tercero, que la empresa tenga menos de diez trabajadores y, por último, que las actividades desarrolladas en la sede de la empresa no entrañen riesgos particulares ni sean peligrosas (art. 30.5 LPRL; art. 11 RSP).

El recurso a los trabajadores de la empresa para que se encarguen de las funciones preventivas -siempre que cuenten con la debida cualificación para desarrollar tales funciones-, está previsto para los supuestos de empresas de tamaño reducido sin riesgos graves (art. 30.1 LPRL; art. 12.1 RSP).

Cuando no concurren las circunstancias antes mencionadas, el empresario queda obligado bien a crear su propio servicio de prevención, bien a concertar con un servicio externo la prevención de los riesgos laborales.

El servicio de prevención se define en el artículo 31.2 LPRL como “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades de preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes”. Sus funciones se concretan en planificar la prevención, evaluar los riesgos en la empresa, adoptar las medidas preventivas y formar e informar a los trabajadores. En suma, su labor se concreta en “realizar en nombre y por cuenta del empresario todas las actividades preventivas, que son obligación de éste, en función de los riesgos existentes en la empresa y además funciones de asesoramiento, no solamente al empresario, sino a los trabajadores, a sus representantes y singularmente a los órganos especializados de prevención”<sup>226</sup>.

El empresario debe constituir un servicio de prevención propio, formado por especialistas contratados a tal efecto, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: se trate de empresas con más de quinientos trabajadores; de

---

<sup>226</sup> IGLESIAS CABERO, M., (coord.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid, 1997, pág. 180.

empresas que tengan entre doscientos cincuenta y quinientos trabajadores en las que se desarrolle alguna de las actividades enumeradas en el Anexo I del RSP; o de empresas en las que debido a su peligrosidad o a su alta siniestralidad la Autoridad Laboral haya determinado la obligación de constituir tal servicio (art. 14 RSP).

El empresario debe recurrir a un servicio de prevención ajeno cuando concurra alguna de las circunstancias que enumera el artículo 16 RSP, esto es, cuando no sea suficiente con designar a varios trabajadores de la empresa para que asuman la actividad de prevención y no haya obligación de crear un servicio de prevención propio, o cuando la Autoridad Laboral ha determinado la obligación de constituir un servicio de prevención y el empresario opte por contratar uno ajeno.

No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que los sistemas organizativos que regula el RSP no son excluyentes entre sí; por el contrario el empresario puede organizar la prevención “entremezclando varias de las modalidades reseñadas”<sup>227</sup>.

## B. Manifestaciones en la negociación colectiva

La organización de la actividad preventiva representa uno de los aspectos de la prevención de riesgos laborales en el que se reconoce un ámbito muy amplio de actuación a la negociación colectiva. En este sentido, el artículo 21.2 RSP contiene una remisión expresa a la negociación colectiva al prever que bien por convenio colectivo bien por acuerdo interconfederal, se acuerde la constitución de servicios de prevención mancomunados entre las empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo espacio físico, así como entre las empresas pertenecientes al mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en polígono industrial o área geográfica limitada<sup>228</sup>.

---

<sup>227</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Aspectos jurídicos del Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales”, AS, tomo Civitas, Madrid, 1997, 1997, pág. 584. Como señala este autor, las posibilidades que se ofrecen son las siguientes: el empresario puede asumir personalmente las actividades preventivas pero debe cubrir la vigilancia de la salud mediante otra modalidad organizativa. El empresario puede optar por asumir tal actividad sólo de forma parcial, encargando determinadas actividades a servicios de prevención ajenos o a trabajadores contratados al efecto. La designación de trabajadores propios puede compatibilizarse con el recurso a servicios de prevención propios o ajenos. Si se constituye un servicio de prevención propio cabe recurrir simultáneamente a uno o varios externos. Si se acude a un servicio ajeno es posible que el empresario concierte las actividades preventivas con varios (*op. ult. cit.* pág. 585).

<sup>228</sup> Aunque nada impide que, en defecto de negociación los propios empresarios puedan decidir su creación: GONZÁLEZ ORTEGA, S., MORENO MÁRQUEZ, A., FERNÁNDEZ

A su vez, la Disposición Adicional 7ª RSP prevé que a través de la negociación colectiva se determinen los medios materiales y personales de los servicios de prevención propios; el número de trabajadores designados por el empresario para realizar la actividad de prevención y el tiempo y los medios conferidos para realizar tal actividad.

Sin embargo, a pesar de las posibilidades que el RSP concede a la negociación colectiva, en términos generales, su incidencia sobre la organización de la prevención es bastante escasa<sup>229</sup>.

Así, la mayoría de los convenios analizados se limitan a enumerar las distintas modalidades de la organización preventiva recogidas en la LPRL y en el RSP<sup>230</sup>, o a transcribir la obligación empresarial de prever las posibilidades en cuanto a la organización de la actividad preventiva. Sólo se incide en cuestiones concretas como son:

- Determinar que es derecho del empresario elegir, dentro del marco fijado por el RSP, la modalidad de organización que implantará en su empresa, aunque debe comunicar a los representantes de los trabajadores la modalidad de organización de los recursos de prevención elegida<sup>231</sup>.

---

PERDIDO, F., *Comentarios al Reglamento de los Servicios de Prevención*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 164.

<sup>229</sup> Debe tenerse en cuenta que el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, ha modificado diversos artículos del RSP, sin embargo las modificaciones introducidas no se reflejan en los convenios colectivos analizados por dos motivos: el primero porque dada la fecha de Real Decreto la mayoría de los convenios se encontraban ya actualizados; el segundo, porque en este punto, como se verá, los convenios se limitan por regla general a remitir a la legislación vigente.

<sup>230</sup> Art. 57.1.2 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000). Art. 4 del Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de riesgos laborales de en la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 27 de enero de 1998). Este Acuerdo erige al Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales – OSALAN- en el órgano especializado y cualificado para proporcionar tanto una cobertura técnica como un aval y garantía de la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que se pretende desarrollar en el acuerdo. Así, se atribuye a tal entidad la realización de un programa de seguimiento progresivo de elaboración e implantación de un plan de prevención de riesgos por parte de los empresarios y la gestión del contenido de un plan de formación de Delegado de Prevención que les permita constituirse en interlocutores eficaces de la empresa en la acción preventiva.

<sup>231</sup> II Acuerdo Marco del Grupo REPSOL, punto 15 (BOE de 24 de julio de 1999). Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 27 de enero de 1998).

- Declarar la necesidad de que exista en cada empresa un servicio de prevención de magnitud variable que ha de estar integrado por especialistas<sup>232</sup>.
- Reseñar que los servicios de prevención tienen el carácter de órgano de asesoramiento técnico en materia de vigilancia y prevención de riesgos laborales<sup>233</sup>.
- Reproducir las funciones de los servicios de prevención<sup>234</sup>.

Algo más detallada, aunque sin hacer uso de las posibilidades que ofrece la DA 7ª del RSP, es la regulación que se contiene en los convenios colectivos de ámbito autonómico y empresarial.

Así, en el Pacto sobre Sistemas de Prevención de Riesgos y de Consulta y Participación de los profesionales de las II.SS. del Servicio Gallego de Salud<sup>235</sup>, se contempla como la primera de las medidas que integran la planificación, el establecimiento de unidades básicas de prevención “residenciadas en los centros hospitalarios para atender a los profesionales del área sanitaria correspondiente” y la creación de un servicio de prevención que “diseñe, determine y concrete las necesidades en materia de riesgos en los centros sanitarios del SERGAS (...) y coordine las unidades básicas de prevención”.

El Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura<sup>236</sup>, prevé que las actividades preventivas se realicen por un servicio de prevención propio de carácter interdisciplinar, que deberá estar

---

<sup>232</sup> Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial (BOE de 7 de noviembre de 2001). Las funciones del servicio comprenden “dos tipos de actividades, unas específicas referidas a formación, control estadístico de accidentes, elaboración de método, etc. y otras, que se irán eliminando progresivamente conforme avance la responsabilidad de mandos y trabajadores”.

<sup>233</sup> Art. 4 XIII Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

<sup>234</sup> En este sentido el artículo 57.1.2 del Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000) dispone que “los servicios de prevención, deberán proporcionar a la empresa, a los trabajadores y sus representantes y a los órganos de representación especializada el asesoramiento y apoyo que se precise en función de los riesgos existentes, y en relación con: el diseño, aplicación y coordinación 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, la vigilancia de la salud de los trabajadores”.

<sup>235</sup> DO Galicia de 6 de julio de 1998.

<sup>236</sup> DO Extremadura de 8 de julio de 1999.

dotado con los equipos necesarios para el desarrollo de sus funciones; aunque de forma excepcional, previa solicitud del servicio de prevención propio, se permite el recurso a la contratación externa de las medidas de prevención.

El Convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000)<sup>237</sup>, prevé la creación de Periféricas de prevención, a las que denomina Unidades de prevención, se crean siete unidades de prevención para dar servicio a las distintas áreas de las Comunidad de Madrid. Cada una de estas unidades está compuestas por varios técnicos con diferentes cometidos en materia preventiva.

Asimismo, el convenio dispone la participación activa en los servicios de prevención de todo el colectivo de empleados Públicos de Seguridad e Higiene en el Trabajo especializados en dicha materia y de los representantes de los trabajadores a fin de seguir y controlar la gestión que desarrollen los Servicios de Prevención. Entre las funciones que se atribuyen al servicio de prevención se encuentra específicamente la referente a informar sobre la viabilidad de la movilidad funcional de los trabajadores con capacidad disminuida, en particular cada dos años deben revisarse por este servicios los cambios de puesto de trabajo por tales motivos a fin de determinar si los mismos son viables tanto para los propios trabajadores como para la empresa. El servicio de prevención, antes de la adjudicación de nuevos destinos debe informar sobre la adaptabilidad de los puestos solicitados a la discapacidad de los solicitantes. Si el informe de los Servicios de Prevención considerara no adaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. Sin perjuicio de los derechos a movilidad y traslado, a aquellos puestos a su mismo nivel de discapacidad.

El carácter interdisciplinar del Servicio de Prevención se manifiesta en algún convenio colectivo en la asignación expresa de funciones propias en materias tales como: Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada<sup>238</sup>.

En el sector energético, dado que ciertas funciones son susceptibles de generar riesgos de naturaleza grave, muchos convenios colectivos de empresa contienen referencias concretas a la planificación de la actividad preventiva, en particular, a la constitución de los servicios de prevención. Sin embargo, al tratarse de una

---

<sup>237</sup> Similar previsión se incluye en el Acuerdo 15-2-2000, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos (BO. Comunidad de Madrid 29 febrero 2000).

<sup>238</sup> Art. 68 del III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, S.A. (BOE de 19 de junio de 2001).

cuestión muy técnica se favorece la competencia de la dirección de la empresa para definir su estructura y organización.

Así en el Convenio Colectivo de la empresa Iberdrola<sup>239</sup> se prevé la creación de un servicio mancomunado de grupo, que tiene la consideración de servicio propio de las empresas *ex* art. 21 LPRL, y carácter interdisciplinar al estar constituido por la Unidad de Medicina y Seguridad y por los Servicios de Seguridad e Higiene adscritos a las diferentes Áreas de la empresa. Por su parte el Convenio Colectivo de la empresa Unión Eléctrica Fenosa S.A.<sup>240</sup> crea la denominada “Unidad de Salud Laboral” que actúa como servicio de prevención propio de la empresa. Sus competencias se concretan en velar por la salud de los empleados, proporcionar la formación adecuada a los Delegados de Prevención, garantizar el funcionamiento eficaz de los “Comités Locales” de seguridad y salud y del Comité Central; ofrecer formación a los empleados en relación con los riesgos de sus ocupaciones y coordinar las actividades empresariales en los casos de contratas y subcontratas (art. 50).

En similares términos, el XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resolución de 15 de junio 2000), prevé que el servicio de prevención será mancomunado para el Ente Público RTVE y sus sociedades. Su cometido es el de funcionar como el órgano técnico y de asesoramiento en la prevención de riesgos y en materia de seguridad y salud laboral, asistiendo y asesorando a la Dirección de RTVE, al Comité General de Seguridad y Salud Laboral, a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales y de planificación de la actividad preventiva

También el Convenio Colectivo de la empresa Minas de Almadén y Arrayanes, S.A.<sup>241</sup>, prevé la constitución de la que denomina “Área de Prevención de Riesgos Laborales” como servicio de prevención propio de carácter interdisciplinar, que define como “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo a la empresa, trabajadores y sus representantes”. Sus funciones se refieren a la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores; al diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva; a la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia

<sup>239</sup> BOE 20 de agosto de 1998.

<sup>240</sup> BOE de 3 de julio de 1998.

<sup>241</sup> BOE de 4 de octubre de 2000.

de su eficacia; la información y formación de los trabajadores; a la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia y, en fin, a la vigilancia de la salud de los trabajadores (art. 66).

Por último, en el convenio colectivo del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación<sup>242</sup> se señala que, siempre que ello sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad y salud, tanto el propio Ministerio como sus organismos autónomos habrán de disponer de sus propios equipos y medios técnicos especializados para desarrollar la labor de prevención de riesgos. No obstante, en caso de no disponer de medios propios se prevé solicitar la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de seguridad o protección; a la formación de trabajadores y técnicos; a la documentación especializada y a cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

En el año 2010, la negociación colectiva contiene diversas manifestaciones de la obligación del empresario de organizar su actividad preventiva.

En primer término, el análisis de los convenios sectoriales y de empresa pone de manifiesto que las referencias a la organización de la actividad preventiva se han incrementado de forma importante.

Al margen de los convenios colectivos que simplemente enuncian la obligación de organizar la actividad preventiva<sup>243</sup>, que directamente remiten a la LPRL y al RPS<sup>244</sup> o que sólo se refieren al servicio de prevención para reconocer el derecho

---

<sup>242</sup> VI Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos del mismo y su personal laboral (BOE de 18 de diciembre de 1996)

<sup>243</sup> Art. 65.1.2 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010). Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA -Concesionaria del Estado- (BOE 16 octubre 2010). Art. 60 Convenio colectivo de Diario ABC, SL. (BOE 30 diciembre 2010). Art. 60 II Convenio colectivo de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 2 diciembre 2010). Art. 63 Convenio colectivo de Minas de Almadén y Arrayanes, SA. (BOE 4 enero 2011). Art. 20 II Convenio colectivo de Sun Planet, SA. (BOE 31 enero 2011). Convenio colectivo de Noroto, SA. (BOE 28 febrero 2011).

<sup>244</sup> II Convenio colectivo de Automáticos Orenes, S.L.U. (BOE 15 febrero 2010). Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A.U. (BOE 2 febrero 2010). Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. (BOE 2 febrero 2010). Convenio colectivo de Seguridad Gallega Nosa Terra, S.A. (BOE 23 abril 2010). VI Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 22 abril 2010). Convenio colectivo de Asistencia, Distribución y Servicios 2003, S.A. (BOE 10 mayo 2010). Convenio colectivo de 3M España, S.A. (BOE 1 julio 2010). VIII Convenio colectivo de Diario AS, SL. (BOE 12 julio 2010). I Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A. (BOE 27 agosto 2010). Convenio colectivo de Top-Room, SL. (BOE 21 octubre 2010). II

del comité de seguridad y salud a conocer sus actividades<sup>245</sup>, lo cierto es que se aprecia un incremento importante en el número de convenios colectivos que incluyen entre las cláusulas de seguridad y salud esta obligación.

Así, los convenios identifican en primer término la forma en que organizan su prevención, mediante servicios de prevención propios, ajenos, mancomunados.

La práctica totalidad de los convenios analizados identifican en primer término la modalidad de organización de la prevención que implantaran en su empresa. El análisis de los convenios colectivos negociados en 2010 pone de manifiesto que hay una apuesta decidida bien por crear un servicio de prevención propio<sup>246</sup> o mancomunado en el caso de grupos de empresas<sup>247</sup>.

---

Convenio colectivo de Axion-Red de Banda Ancha de Andalucía (BOE 24 mayo 2010).

<sup>245</sup> Art. 50. IV Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 marzo 2010).

<sup>246</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). Art. 49.3 XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 febrero 2010). Art. 54 II Convenio colectivo de Nuclenor, S.A. (BOE 16 febrero 2010). Art. 54 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010). Art. 69 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 julio 2010). Art. 57 III Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. (BOE 5 julio 2010). Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA -Concesionaria del Estado- (BOE 16 octubre 2010). Art. 63 Convenio colectivo de Minas de Almadén y Arrayanes, SA. (BOE 4 enero 2011). Art. 190 bis II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011). Art. 52.4 III Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 15 abril 2011).

<sup>247</sup> Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 42 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 23 marzo 2010). Art. 51 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010). Art. 18 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010). Art. 52.4 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010). Art. 82 VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU. (BOE 6 agosto 2010). Art. 46 Convenio colectivo de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding, S.L. (BOE 5 julio 2010). Art. 77.1 VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 agosto 2010). Art. 48 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010). Art. 84 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011). Art. 39 IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (BOE 27 abril 2011). Art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

Sólo uno de los convenios analizados prevé de forma expresa acudir a un servicio de prevención ajeno<sup>248</sup>.

Varios de los convenios analizados refieren a la constitución de un servicio de prevención propio pero remiten a uno ajeno para asumir las especialidades preventivas que no pueda asumir el servicio de prevención propio<sup>249</sup>. También se encuentran referencias muy genéricas a la posibilidad de acudir a cualquiera de las modalidades organizativas en función de las necesidades de la empresa<sup>250</sup>.

En fin, también pueden encontrarse convenios que no especifican nada, limitándose a prever que la organización de los Servicios de Prevención se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando en todo momento un adecuado nivel de protección frente a los riesgos existentes<sup>251</sup>.

Como viene siendo habitual, la profundidad con la que se desarrolle la obligación legal varía sustancialmente en los convenios.

- en primer lugar puede hacerse referencia a los convenios que prevén la constitución del servicio de prevención pero sin identificar ni los medios materiales y humanos que deben adscribirse a ellos, ni sus funciones concretas, ni su composición<sup>252</sup>

- En el extremo opuesto se sitúan los convenios colectivos que no sólo constatan la constitución de un servicio de prevención mancomunado, sino también que cuentan con un sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales certificado según OHSAS 18001:1999<sup>253</sup>.

---

<sup>248</sup> Art. 38 Convenio colectivo de The Disney Store Spain, SL. (BOE 19 agosto 2010).

<sup>249</sup> Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 18 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010). Art. 42 III Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. (BOE 5 julio 2010). Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA -Concesionaria del Estado- (BOE 16 octubre 2010). Art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

<sup>250</sup> Art. 51 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010). I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 26 agosto 2010). Art. 65.1.2 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>251</sup> Art. 61 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010).

<sup>252</sup> Art. 190 bis V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010).

<sup>253</sup> Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010).

Respecto a los medios materiales y humanos con los que debe contar el servicio de prevención aunque hay convenios que se limitan a establecer que serán los adecuados y necesarios para el ejercicio de sus funciones<sup>254</sup> o, con más detalle se establece que serán los adecuados para desarrollar las cuatro especialidades preventivas<sup>255</sup>, en otros convenios además se prevén ajustes durante la vigencia del convenio a fin de que se vaya adecuando el número de miembros (técnicos superiores, pertinentemente cualificados, de prevención de riesgos laborales) a la organización nacional, la diversa estructura funcional y la lógica dispersión geográfica de la plantilla de la empresa, sin perjuicio de la necesaria designación de todos aquellos recursos preventivos adicionales necesarios, como, por ejemplo, trabajadores designados para tareas de prevención de riesgos laborales en los diferentes centros de trabajo<sup>256</sup>. También en este sentido, se prevé que los medios humanos adscritos al SPM se establecen en función del número de empresas que forman el grupo empresarial, el número de trabajadores que integran las mismas, las actividades desarrolladas, los centros de trabajo existentes y la dispersión geográfica de los mismos<sup>257</sup>.

Con mucho detalle en cuanto a la forma en que se estructura el servicio de prevención, en el CC E.ON, se ha desarrollado a nivel de grupo un área específica de Seguridad y Salud. En este área se integra el servicio de Prevención Mancomunado a la vez de subdivide en el departamento de control de Seguridad y Salud y Gestión de Seguridad y Salud de Contratas. Asimismo, en las líneas de negocio se crean, en coordinación con los órganos anteriores, áreas que por el grado de peligrosidad y nivel de riesgo sólo prestan servicios a las Unidades de Negocio. Estas áreas son la gestión de Seguridad y Salud de Infraestructuras y de Generación<sup>258</sup>.

Por su parte, en el VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011) se incluyen los que se denominan trabajadores colaboradores con el Servicio de prevención mancomunado que se configuran como el conjunto de

---

<sup>254</sup> Art. 54 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010). Art. 50 Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 2 junio 2010). Art. 57 III Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. (BOE 5 julio 2010). Art. 190 bis II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011).

<sup>255</sup> Art. 81 VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU. (BOE 6 agosto 2010).

<sup>256</sup> Art. 51 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010). También Art. 63 II Convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos (BOE 11 mayo 2011).

<sup>257</sup> Art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

<sup>258</sup> Art. 34 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011).

trabajadores en los que la empresa delega las tareas preventivas más sencillas. Se trata de mandos intermedios tales como jefes de servicio e inspectores, que serán formados para el desarrollo de actividades preventivas de nivel básico. Entre estas actividades, se encomienda expresamente a estos trabajadores colaboradores promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección individual; promover, seguir y controlar las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general; fomentar e incentivar a los trabajadores del centro para que realicen sus tareas con seguridad; contribuir a reducir la siniestralidad laboral; fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores en la acción preventiva; investigar los accidentes y otros incidentes de trabajo que ocurran en los centros de trabajo de su competencia; colaborar con el Servicio de Prevención Mancomunado y el Ajeno contratado; realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo, para velar por la corrección de las deficiencias detectadas y comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantadas y vigilar que los trabajadores tengan las aptitudes, información, formación y medios de protección establecidos para el desempeño de sus tareas, especialmente aquellos de reciente incorporación.

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, y vigilancia de la salud, aun cuando esta sea contratada con un servicio de Prevención Ajeno<sup>259</sup>; también a medicina del trabajo; seguridad en el trabajo; higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada<sup>260</sup>, o directamente la previsión de que el servicio de prevención asume las cuatro especialidades<sup>261</sup>. En otros convenios directamente se constata que su Servicio de Prevención dispone de los medios materiales y humanos apropiados atendiendo a los principios de adecuación y suficiencia para el cumplimiento de sus funciones, y tiene carácter interdisciplinario, lo que supone la conjunción coordinada de las cuatro especialidades y disciplinas preventivas: seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada, higiene industrial y medicina del trabajo<sup>262</sup>. En algún caso aislado el convenio

---

<sup>259</sup> Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 42 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 23 marzo 2010). Art. 84 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011).

<sup>260</sup> Art. 51 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010).

<sup>261</sup> Art. 77.1 VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 agosto 2010). Art. 39 IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (BOE 27 abril 2011).

<sup>262</sup> Art. 52 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados,

colectivo va más allá e identifica la persona concreta que debe encargarse de efectuar las tareas propias de cada especialidad, así: “la especialidad de Seguridad del Trabajo será desempeñada por un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad de Seguridad y estar acreditado por la autoridad laboral para dicha función.

La especialidad de Medicina del Trabajo será desempeñada por un especialista en Medicina del Trabajo, es decir por un licenciado en Medicina y Cirugía que tenga dicha especialidad médica acreditada por el Ministerio de Educación. Asimismo, la enfermería de empresa será realizada por un profesional titulado en Enfermería con la especialización en Enfermería de Empresa o la especialidad de Enfermería del Trabajo<sup>263</sup>.

Ergonomía y Psicosociología será desempeñada por un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad de Ergonomía y Psicosociología aplicada y estar acreditado por la autoridad laboral para dicha función.

Higiene Industrial será desempeñada por un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad de Higiene Industrial aplicada y estar acreditado por la autoridad laboral para dicha función”<sup>264</sup>.

Respecto de las funciones concretas que debe asumir el servicio de prevención, en algún convenio encontramos su identificación mediante referencias a todo el apoyo y asesoramiento que precise la empresa en función de los riesgos existentes, en concreto en relación con el diseño, aplicación y coordinación 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

---

S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010).

<sup>263</sup> Téngase en cuenta que recientemente se ha publicado el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Dada su novedad ninguno de los convenios colectivos analizados incluye referencia alguna al mismo.

<sup>264</sup> Art. 81 VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU. (BOE 6 agosto 2010). En similares términos, art. 84 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011).

planes de emergencia y la vigilancia de la salud de los trabajadores<sup>265</sup>. También en esta línea se especifica que los Servicios de Prevención, en coordinación con el área de formación de la empresa, desarrollen e impartan anualmente la formación necesaria en orden a prevenir y limitar la accidentalidad laboral<sup>266</sup>. Con mucho detalle el XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra<sup>267</sup>, enumera todas y cada una de las actividades que debe asumir su servicio de prevención<sup>268</sup>.

Además de las funciones típicas, en algún convenio se incluye una referencia expresa a al asesoramiento y apoyo que precise la empresa en lo referente a la integración de la prevención en la empresa con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo<sup>269</sup>.

También en algún caso concreto, el convenio colectivo refiere a la elaboración de una Memoria de actividades en prevención de riesgos laborales de la que será informado el Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y los comités de seguridad y salud<sup>270</sup>.

---

<sup>265</sup> Art. 49 XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 febrero 2010). Art. 69 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 julio 2010). Art. 35 III Convenio colectivo de Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 10 diciembre 2011). Art. 22 Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011).

<sup>266</sup> Art. 51 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010). Art. 73 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

<sup>267</sup> BOE 19 julio 2010.

<sup>268</sup> Evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo, según se indica en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Primera asistencia en caso de urgencia, tanto por enfermedad común como por accidente laboral. Asesoramiento al Mando en la primera intervención preventiva en caso de accidente, en la redacción del informe de las causas y en la toma de medidas urgentes para evitar nuevos accidentes. Garantizar la evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad. Realizar reconocimientos médicos periódicos, según lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Establecer protocolos para la realización de reconocimientos médicos específicos de los riesgos a que esté expuesto cada Trabajador. Fomentar la salud de los Trabajadores a través de programas específicos y estudios epidemiológicos, para la detección precoz de patologías. Proponer en el seno del Comité de Seguridad y Salud, los Trabajadores que a su entender, deban someterse a reconocimientos médicos específicos obligatorios. También lo hace el Art. 63 II Convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos (BOE 11 mayo 2011).

<sup>269</sup> Art. 63 II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 22 marzo 2011).

<sup>270</sup> Art. 39 IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (BOE 27 abril 2011).

Aun sin referir con claridad el modelo de organización de la actividad preventiva por el que opta, algún convenio colectivo prevé que su organización preventiva esté constituida por una estructura interna apoyada por las estructuras externas necesarias para poder dar cumplimiento a todas las obligaciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales<sup>271</sup>.

Algún convenio identifica los casos en que debe requerirse la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo. Aunque se limita a transcribir el artículo 32bis LPRL al reproducir los supuestos que allí se enumeran (a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales. c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas)<sup>272</sup>.

A nivel provincial, de los convenios colectivos analizados correspondientes al año 2010, tan sólo uno de ellos se refería específicamente a esta materia, y lo hacía simplemente para establecer que el Comité central de seguridad y salud en el ámbito del convenio tendría competencia para participar en los servicios de prevención<sup>273</sup>.

## 5. EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Dos de las obligaciones que se imponen al empresario, derivadas de su deber general de prevención, son la de adecuar los equipos de trabajo<sup>274</sup> a la actividad

---

<sup>271</sup> Art. 50 Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 2 junio 2010). Art. 2 Convenio colectivo para el personal de tierra de la Compañía Transmediterránea, SA. (BOE 19 agosto 2010).

<sup>272</sup> I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 26 agosto 2010).

<sup>273</sup> Art. 37 Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT (código Convenio número 2801575) (BO. Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010).

<sup>274</sup> Entendiendo por tales “cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo”: art. 4.6 LPRL. Vid. también RD 1215/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

laboral y la de poner a disposición de los trabajadores los equipos de protección individual<sup>275</sup> que exijan las características de su puesto de trabajo (art. 17 LPRL). La obligación empresarial no se agota con la idoneidad de los equipos de trabajo o con el mero hecho de proporcionar los equipos de protección individual, sino que aquél debe también velar por su uso efectivo cuando la naturaleza de los trabajos realizados así lo exija.

En relación con estas obligaciones empresariales ha de señalarse, en primer término, que los convenios colectivos omiten cualquier referencia a la adecuación de los equipos de trabajo. Por su parte, la obligación de poner a disposición del trabajador los equipos de protección individual se supedita, tras la aprobación de la LPRL, a que “los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo” (art. 17.2).

Sobre la base de lo dispuesto en el precepto citado, los convenios colectivos sólo deberían prever la utilización de los equipos de protección individual en casos excepcionales y para determinados trabajos en los que sea imposible eliminar el riesgo. Sin embargo, aunque se aprecia el abandono progresivo de la tradicional actitud defensiva<sup>276</sup>, son todavía escasos, aunque se observa una evolución en los convenios colectivos de 2010, que contemplan la utilización racional los equipos de protección, previendo su utilización de forma excepcional, sólo hasta que pueda eliminarse el riesgo<sup>277</sup> o sólo cuando el riesgo sea de imposible

---

<sup>275</sup> Conforme al artículo 4.8 LPRL “se entenderá por equipo de protección individual cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”.

<sup>276</sup> En general, como se puso de manifiesto en páginas anteriores, son muchos los convenios colectivos que contienen una declaración de objetivos que se concreta en realizar todas las actividades precisas para eliminar los riesgos en su origen. En este aspecto destacan los convenios colectivos del sector energético; sector que, aunque carente de negociación a nivel estatal, a nivel de empresa parten de una visión moderna de la prevención referida a “una responsabilidad más de la gestión (...) que persigue una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción, defensa de la salud y mejora de las condiciones de vida”: art. 41 Convenio Colectivo de Red Eléctrica Española (BOE 10 octubre 1999); art. 42 Convenio Colectivo de Fuerzas Eléctricas de Cataluña S.A. (BOE 27 octubre de 1997); art. 27 II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE 24 julio 1999). Un extenso análisis de la negociación colectiva en este sector en MONEREO PÉREZ, J.L., (dir.), *La negociación colectiva en el sector energético*, Colección de Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 31, MTAS, Madrid, 2000.

<sup>277</sup> En este sentido el artículo 66.1.4 del XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química dispone que “sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los (riesgos). En todo caso esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo”.

eliminación<sup>278</sup>. Por el contrario, la generalidad de los convenios colectivos contempla un amplio elenco de medidas de protección genéricas en las que se incluye el deber empresarial de proporcionar los Equipos de Protección Individual necesarios<sup>279</sup>.

La cuestión relativa al compromiso empresarial de suministrar a los trabajadores los equipos de protección, se aborda desde dos perspectivas.

La primera, con mención expresa del principio legal de adecuación de los equipos de protección y del vestuario a los trabajos que realicen<sup>280</sup> -añadiendo en algún caso la obligación del empresario de atenerse a las recomendaciones realizadas por los expertos en materia de prevención acerca de los equipos de protección<sup>281</sup>-, obligando a los trabajadores a su uso<sup>282</sup> y previendo el derecho del

---

<sup>278</sup> Art. 27 Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (BOE 26 mayo 2001). Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010). Art.22 Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011)

<sup>279</sup> Art. 50 Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 2 junio 2010)

<sup>280</sup> Art. 64 del Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 1 diciembre 1998). Art. 38 Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 4 junio 1998). Art. 60 Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (BOE 28 diciembre 2000). Art. 58 del III Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 8 febrero 2001). Art. 49 Convenio colectivo del sector de «Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid», suscrito por la Asociación de Empresas de Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid (ASEPEIF) y Unión General de Trabajadores. (BOCM 3 julio 2000). Art. 35 Convenio Colectivo del sector del «Campo de Madrid», suscrito por ASAJA, Unión General de los Trabajadores y Comisiones Obreras (BOCM de 26 de febrero de 2000). Art. 27 Convenio Colectivo del sector de «Comercio de Recambios, Neumáticos y Accesorios de Automóviles», suscrito por AMARAUTO, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (BOCM de 26 de febrero de 2000).

<sup>281</sup> Art. 96.1 y 2 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 14 de mayo de 1999).

<sup>282</sup> Un amplio elenco de medidas de protección individual puede verse en el Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas (BOE de 25 de agosto de 1999). También en el Convenio Colectivo básico para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 2 de noviembre de 1997). Art. 27 Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BOCM de 16 noviembre de 2000). Art. 38 Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BOCM de 28 de septiembre de 2000). Art. 31 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana de 1 de marzo de 2000). Art. 32 del II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE de 17 marzo 2010). Art. 61 Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE 24 enero de 2011).

trabajador a demorar la ejecución de su trabajo si no se le hubiesen facilitado los equipos de protección necesarios<sup>283</sup> o facultándole para reclamar su entrega<sup>284</sup>.

La segunda, a través de la previsión genérica de que es obligación del empresario dotar a los trabajadores de medidas de protección, sin hacer mención alguna a la necesaria adecuación de la medida de protección suministrada a la actividad que desempeña el trabajador<sup>285</sup>. Es más, algunos convenios aluden todavía a la obligación empresarial de entregar a los trabajadores prendas de trabajo así como todos los medios de protección necesarios previstos en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>286</sup>.

No obstante lo anterior, en la negociación colectiva de 2010 si que se observa cierta evolución a este respecto, en la medida en que las referencias convencionales a los equipos de trabajo incluyen junto a la obligación empresarial de facilitar los equipos de trabajo necesarios, la atribución al comité

---

Art. 67 VI Convenio colectivo de Vega Mayor, SL. (BOE 11 enero 2011).

<sup>283</sup> Art. 86.3 del IV Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos del mismo y su personal laboral (BOE de 18 de diciembre de 1996). Art. 48 Convenio Colectivo del sector de «Industria de la Madera y Corcho» suscrito por la Asociación de Empresarios Comercio de Maderas, Tableros, Chapas y Molduras (ACOMAT), la Asociación de Fabricantes de Muebles y Afines de la Comunidad de Madrid (AFAMID), la Asociación Provincial de Instaladores de Suelos de Madera de Madrid (APISMA), la Asociación de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (BOCM de 28 de julio de 2000).

<sup>284</sup> Art. 53 Convenio Colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas», suscrito por Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 31 marzo 2000)

<sup>285</sup> Art. 67 Convenio Colectivo básico para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 2 de noviembre de 1997), a salvo la mención expresa a la adecuación medida de protección/trabajo en cámaras de baja temperatura. Art. 82 Convenio Colectivo de la Flota del banco pesquero Canario-Sahariano (BOE de 27 de agosto de 1997). Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales (BOE de 1 de marzo de 2001). Art. 73 Convenio Colectivo para la Flota Congeladora de Marisco (BOE de 8 de julio de 1996). Art. 27 Convenio colectivo de Pescados P.C.S. (BOE 2 junio 2010). Art. 34 Convenio colectivo de J2Y Integra, S.L. J2Y Integra (BOE 30 agosto 10). Art. 77 VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio(BOE 5 agosto 2010).Art. 107, Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30 septiembre 2010).

<sup>286</sup> Art. 50 Convenio Colectivo del sector de «Industria de la Madera y Corcho» suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio de Maderas, Tableros, Chapas y Molduras (ACOMAT), la Asociación de Fabricantes de Muebles y Afines de la Comunidad de Madrid (AFAMID), la Asociación Provincial de Instaladores de Suelos de Madera de Madrid (APISMA), la Asociación de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (BOCM 28 de julio de 2000). Art. 35 Convenio Colectivo del sector del «Campo de Madrid», suscrito por ASAJA, Unión General de los Trabajadores y Comisiones Obreras (BOCM 26 de febrero de 2000).

de seguridad y salud de revisar la adecuación de estos equipos con las necesidades a cubrir<sup>287</sup>.

Por su parte, y en lo que refiere a los equipos de protección individual se observa que la negociación colectiva regula de manera conjunta e indistinta éstos con la ropa de trabajo o vestuario y caracterizándose la regulación por tener un perfil meramente reparador. Raramente el principio de subsidiariedad relativo al empleo de los equipos de protección individual es reflejado en la negociación colectiva, decantada por regular conjuntamente el vestuario y los EPIS, imponiendo con carácter obligatorio el uso de los mismos e ignorando los requisitos establecidos por la normativa vigente para determinar el uso por los trabajadores de los citados EPIS<sup>288</sup>. En este sentido resulta sorprendente que la negociación colectiva lejos de diferenciar entre prendas de trabajo y equipo lo que hace es complicar aún más su distinción en la medida en que el tratamiento es heterogéneo, pues mientras que algunos convenios aluden conjuntamente a medios y equipos de protección individual, ropa de protección y prendas de seguridad<sup>289</sup>, otros aluden a medidas de protección personal y equipos de trabajo<sup>290</sup>.

El EPI es de carácter personal, razón por la cual tales equipos de protección individual resultan subsidiarios respecto de otras medidas de protección a las que la normativa confiere preferencia, esto es, los medios técnicos de protección colectiva o las medidas, métodos y procedimientos de organización del trabajo, tal y como recogen los principios de la acción preventiva ya analizados, de manera que, sólo cuando estos últimos no eviten o limiten suficientemente los riesgos, será imprescindible la utilización de equipos de protección individual. Cualidad que reiteran un buen número de convenios colectivos, remarcando ese principio de subsidiariedad de los equipos de protección individual y de prevalencia de los de protección colectiva<sup>291</sup>.

---

<sup>287</sup> Art. 53 Convenio colectivo de 13 de mayo de 2010 de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25 mayo 2010). Art 53 Avanza Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A. (BOE 25 febrero 2010).

<sup>288</sup> Art. 58 IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010).

<sup>289</sup> Art. 64 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010).

<sup>290</sup> Art. 86 Convenio colectivo 2010 de Agencia Efe, SA. (BOE 15 octubre 2010)

<sup>291</sup> Art. 19 bis. Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). Art. 49 XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 febrero 2010). Art. 22 Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011) art. 80

Por último, se prevé la obligación de los trabajadores de uso adecuado de los equipos de trabajo, conforme a su naturaleza y riesgos previsibles, así como a la información y formación recibida. Previsión esta última, por cierto, ahora sí muy extendida en la negociación colectiva, como demuestran los correspondientes capítulos de faltas y sanciones que incorporan los textos convencionales, y 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>292</sup>.

En lo que refiere al análisis de la negociación colectiva provincial, en términos generales, se aprecia un tratamiento puramente formal, limitándose a recordar la las obligaciones empresariales en estas materias concretas. 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 textos que identifican la ropa de trabajo común con los equipos de protección individual, al definir, a propósito de las obligaciones en relación a los equipos de protección, la dotación de prendas que los/las trabajadores/as deben recibir periódicamente por parte de la empresa<sup>293</sup>.

La evolución de estas medidas en la negociación colectiva a nivel provincial es prácticamente inexistente, en la medida en que continúan siendo escasos los convenios que contemplan referencias a esta materia, de hecho tan sólo se ha encontrado un convenio que refiera a los equipos de protección individual. La regulación que el citado convenio colectivo efectúa se limita, una vez más, a

---

V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

<sup>292</sup> Art. 36 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 23 marzo 2010). Art 51 I Convenio colectivo de Importaco, S.A. (BOE 25 marzo 2010). Art.33 Convenio colectivo de Top-Room, SL. (BOE 21 octubre 2010).

<sup>293</sup> Art. 61 Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 22 de marzo de 2000). Art. 39 Acuerdo 15-2-2000, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos (BOCM de 29 de febrero de 2000). Art.41 Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Sociedad de Empresarios de Cine de España, CCOO y UGT (BOCM de 26 de enero de 2000). Art. 31 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana de 1 de marzo de 2000). Art. 72 III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU - antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12 julio 2010).

indicar la obligación empresarial de facilitar el quipo de trabajo, confundiendo y mezclando la ropa de trabajo y los equipos de protección individual<sup>294</sup>.

## 6. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### A. Diferencias entre ambas obligaciones

La información y la formación de trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales suelen ser objeto de tratamiento conjunto en la negociación colectiva. 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. Desde esta perspectiva, la información cumple un doble objetivo: que el trabajador “pueda conocer real y efectivamente los riesgos derivados de su trabajo conociendo sus efectos y consecuencias y garantizar el uso de medidas de protección; y (...) asegurar la consulta y participación de los trabajadores en la adopción de decisiones empresariales de carácter preventivo”<sup>295</sup>.

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.

A pesar de las diferencias existentes entre ambas obligaciones, ciertos convenios colectivos de 2000 confundían las obligaciones de información y de formación. Así, frente a una concepción de la formación que no se limita a informar a los trabajadores sobre la existencia del riesgo, sino que incluye acciones para que aquéllos adquieran el conocimiento necesario para evitar los riesgos, algunos convenios nacionales referían la obligación de formación con la puesta en conocimiento del trabajador en el “momento de ser admitido, y con la periodicidad necesaria, de los peligros y efectos nocivos de los materiales

---

<sup>294</sup> Art. 25 del Convenio Colectivo de trabajo del sector del Comercio de Derivados de los Agrios de Valencia (BO. Valencia 16 junio 2010).

<sup>295</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., BLASCO LAHOZ, J.F., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, 4ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 69.

utilizados, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de riesgos” y todo ello indicado “extractadamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales”<sup>296</sup>.

También se apreciaba esta confusión en algunos otros convenios, tanto autonómicos como supra autonómicos, que determinaban que la formación para los empleados se reducía a entregarles en el momento de su contratación “un folleto, único para todo el sector, que con un carácter práctico, tanto normativo como informativo, habrá de complementarse en cada empresa con los puntos específicos de la misma, fundamentalmente en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, y conforme a lo que establezca el plan de emergencia”<sup>297</sup>.

En la negociación colectiva de 2010 la confusión persiste, como se aprecia por ejemplo en el V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea, cuyo art. 113 establece que “se formará e informará a los trabajadores de Aena sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las conductas que deben seguir para prevenirlos y/o evitarlos. Dicha formación se regirá por lo estipulado en este Convenio en materia de formación”<sup>298</sup>, o en el I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO), que alude al folleto informativo como instrumento de formación.

## B. Previsiones convencionales

Muestra de la creciente importancia que han adquirido tanto la información acerca de los riesgos existentes en el ambiente de trabajo como la formación para la prevención de riesgos, es la recepción en muchos convenios colectivos de la obligación del empresario de informar y de formar a sus trabajadores en materia de prevención. Sin embargo, como viene siendo habitual en todas las materias

---

<sup>296</sup> Art. 80.12 Convenio Básico de Industrias Cárnicas (BOE 25 agosto 1999). Art. 69.12 Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 26 noviembre 1997). Anexo II, apartado 3.12 del Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial (BOE 7 noviembre 2001).

<sup>297</sup> Art. 60 del II Convenio Colectivo para el Sector del Telemarketing (BOE 8 marzo 2002). En el ámbito autonómico: Art. 40 Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales» (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000).

<sup>298</sup> En el mismo sentido, art. 56 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010). En similares términos, recogiendo la literalidad de la LPRL sobre el contenido del art. 19: art. 76 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

hasta ahora analizadas, el tratamiento que se da en los distintos sectores a las obligaciones de información y de formación es claramente desigual.

#### *a) Obligación de información*

Son ciertamente escasas las previsiones convencionales sobre la obligación empresarial de informar al trabajador acerca de los riesgos a que puede verse expuesto durante su prestación de servicios, y, sin embargo, la falta de previsiones en la LPRL sobre el contenido de la obligación de información y del procedimiento para suministrarla, abre a los convenios colectivos un campo muy amplio de actuación para concretar los aspectos de esta obligación silenciados por la Ley.

En la negociación colectiva de 2000, la obligación de información se resuelve en la generalidad de los convenios haciendo una somera referencia a la obligación de los empresarios de facilitar al personal de nuevo ingreso en la empresa información acerca de los riesgos y peligros -tanto los generales como los específicos de su puesto de trabajo<sup>299</sup> - que puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.<sup>300</sup> Esta previsión se complementa 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>301</sup>.

En ocasiones la obligación de información viene referida a la previsión de que los productos que manejen los trabajadores están convenientemente etiquetados y dispongan de su correspondiente ficha técnica, así como a la obligación de la empresa de poner a disposición de los trabajadores y de los Delegados de Prevención de la ficha técnica de los productos que se utilicen<sup>302</sup>.

---

<sup>299</sup> Art. 61.1 del III Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 8 febrero 2001).

<sup>300</sup> En algún caso la previsión es mucho más lacónica que eso. Por ejemplo, el art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000): : “Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función”.

<sup>301</sup> Art. 27 Convenio Colectivo Estatal de Jardinería ( BOE 26 mayo 2001). Art. 27 Convenio Colectivo de mantenimiento y conservación de instalaciones Acuáticas (BOE 19 junio 2001).

<sup>302</sup> Art. 100 Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección (BOE 21 agosto 2000).

Asimismo, se agota la obligación de información, según lo dispuesto en algún ámbito, con la entrega al trabajador, en el momento del ingreso o cuando cambie de puesto de trabajo, de una ficha de riesgos y de las medidas de seguridad correspondientes a su puesto de trabajo que cumple la función informativa<sup>303</sup>. Sólo ciertos convenios colectivos, pertenecientes a empresas o a sectores caracterizados por su alto índice de riesgos, incluyen medidas más estrictas en materia de información. En este sentido, el punto 2 del Anexo sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio Colectivo General para el Sector de la Construcción<sup>304</sup>, parte de la premisa de que una de las vías para reducir la accidentalidad en este sector es el desarrollo de una constante y completa actividad de información que se concreta en los siguientes aspectos: a) incidir en que los trabajos en algunas de las actividades de la construcción tienen un alto riesgo; b) elaboración de un programa de estadísticas para el sector; se considera fundamental proporcionar al sector en tiempo real los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar; c) información periódica de las actividades, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos; d) a la vista de las anteriores campañas de información, se realizará un estudio por expertos respecto a la estrategia a emplear para fomentar una comunicación efectiva.

En el año 2010 la situación es similar, sin que pueda apreciarse evolución alguna respecto de las cláusulas convencionales relativas a la obligación informativa. Siguen siendo los convenios de sectores con altos índices de riesgos los que inciden más en la materia, como por ejemplo el Acuerdo del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, suscrito al amparo de lo dispuesto en el XV Convenio colectivo de la industria química, que contempla “acciones de difusión del conocimiento de los riesgos profesionales en el sector, así como de los principios de acción preventiva de los mismos, o de las normas concretas de aplicación de tales principios. Para lograr la mayor difusión se realizara el diseño y desarrollo de una Plataforma web de difusión que actúe como soporte principal para la difusión de toda la información de carácter normativo, técnico y de difusión que pudiera ser de interés para las empresas y trabajadores, con el fin de promover y facilitar la implementación de una cultura de preventiva de riesgos laborales. Este Comité Mixto podrá diseñar cualquier otra acción informativa o divulgativa que encaje con los fines y objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

Por su parte, el Acuerdo Marco del Grupo Repsol de 1999, sin contener una regulación muy detallada de la obligación de información, determinaba que sólo

---

<sup>303</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura 8 julio 1999).

<sup>304</sup> BOE de 4 de junio de 1998.

los trabajadores que hayan recibido la información suficiente y adecuada pueden ser asignados a puestos de trabajo con riesgos graves<sup>305</sup>. Esta cláusula se encuentra también en el XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano de 2010, entre otros<sup>306</sup>.

### *b) Obligación de formación*

La formación comprende el conjunto de técnicas orientadas a fomentar entre los trabajadores “el interés por la prevención y propiciar la adquisición de una serie de conocimientos que contribuyan a eliminar o reducir la siniestralidad laboral”<sup>307</sup>. A su vez, la formación cumple la función de convertir al trabajador en sujeto activo de la prevención “con derecho (a ser) formado suficientemente para estar capacitado para participar en las decisiones de prevención de riesgos”<sup>308</sup>, eliminando definitivamente la concepción del trabajador como sujeto pasivo de la prevención que se limitaba a recibir los equipos de protección previstos, para convertirlo en un sujeto activo de la prevención.

### **a') Marco legal**

A pesar de su importancia como medida para evitar la producción de siniestros, la formación ha sido la gran olvidada; las normas se limitaban a recoger un conjunto de recomendaciones técnicas de seguridad en los lugares de trabajo que debían ponerse en conocimiento de los trabajadores y un conjunto de referencias sobre su derecho a acceder a la información sobre riesgos, medidas de protección, precauciones a adoptar, etc.<sup>309</sup>.

<sup>305</sup> Art. 30.1 del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE 24 julio 1999).

<sup>306</sup> Art. 44 Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21 agosto 2010).  
Art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>307</sup> JIMÉNEZ GARCÍA, J., ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C., “La labor formativa en el marco del derecho a la seguridad e higiene”, en AA.VV *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral* (J.L., Monereo Pérez ed.), Universidad de Granada, Granada, 1996, pág. 640.

<sup>308</sup> RUIZ FRUTOS, C., “Formación en prevención de riesgos laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 14, 1999, pág. 165.

<sup>309</sup> JIMÉNEZ GARCÍA, J., ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C., “La labor formativa en el marco del derecho a la seguridad e higiene”, en AA.VV *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral* (J.L., Monereo Pérez ed.), Universidad de Granada, Granada, 1996, pág. 649.

Con carácter previo a la promulgación de la LPRL, el artículo 19.4 ET (1980) obligaba al empresario a facilitar a sus trabajadores una adecuada formación en materia de prevención de riesgos, bien a través de servicios propios bien a través de los servicios oficiales correspondientes; obligación empresarial que suponía la “manifestación concreta y muy importante del deber general empresarial de garantizar al trabajador una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”<sup>310</sup>, que se veía completada con el correlativo deber del trabajador de seguir las enseñanzas y a realizar las prácticas oportunas.

En la actualidad, la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo forma parte integrante de la obligación general de prevención de riesgos que se impone al empresario.

En los términos expresados por el artículo 19 LPRL, el empresario debe garantizar una formación adecuada y suficiente a sus trabajadores que abarca varios aspectos:

- En el momento de la contratación del trabajador, con independencia de la modalidad contractual utilizada y de su duración.
- Actualización de la formación siempre que se produzca un cambio en las funciones del trabajador o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- Centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador que, además, debe ser constantemente adaptada a la evolución de los riesgos o a la aparición de nuevos riesgos.

## **b) Recepción en la negociación colectiva**

Partiendo de la premisa de que sólo con una adecuada formación en materia de prevención se puede reducir la siniestralidad laboral y el alto número de accidentes<sup>311</sup>, ciertos convenios colectivos contienen una regulación pormenorizada de la obligación de formación convirtiéndola en uno de los

---

<sup>310</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., “Seguridad e Higiene”, en *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, vol. V, (E. Borrajo dir.), Edersa, Madrid, 1985, pág. 87.

<sup>311</sup> Esta es la concepción de la formación en materia de prevención que contienen la mayoría de los convenios colectivos de ámbito empresarial del sector energético, vid. al respecto MONEREO PÉREZ, J.L., (dir.), *La negociación colectiva en el sector energético*, Colección de Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 31, MTAS, Madrid, 2000.

elementos claves de la prevención de riesgos. Desde esta perspectiva, en 2000 se parte de la base de que la prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva<sup>312</sup> y que la formación de los trabajadores representa una acción conjunta dirigida a potenciar las acciones preventivas<sup>313</sup>.

Con el objetivo de lograr una formación en materia de prevención adecuada a los riesgos propios de cada empresa, las partes se proponen “alcanzar una formación integrada respecto de las actividades que desarrollen las empresas”, y toman en consideración para el establecimiento de planes de formación “cada puesto de trabajo, las unidades didácticas adecuadas, los instrumentos de medida de habilidad, de conocimiento y de actitudes frente a los riesgos inherentes al puesto de trabajo y la técnica psicopedagógica a utilizar”<sup>314</sup>.

En el año 2010 también pueden citarse convenios que atribuyen a la formación preventiva este papel protagonista: así, se le atribuye condición de pilar básico para la integración de la prevención de riesgos laborales y el desarrollo de la cultura preventiva.<sup>315</sup>

Frente a los convenios colectivos que contienen declaraciones específicas de propósitos en materia de formación para la prevención y que convierten la labor formativa en uno de los elementos clave de la prevención, se sitúan los convenios, tanto de 2000 como de 2010, que contienen declaraciones genéricas acerca de la necesidad de formar a los trabajadores para prevenir los riesgos en el trabajo.

Estos convenios colectivos –fundamentalmente de ámbito nacional- se limitan a enumerar el elenco de obligaciones que pueden exigirse al empresario en esta materia pero sin concretar ni el alcance ni el contenido específico de los programas de formación<sup>316</sup>. Las previsiones que se contienen al respecto simplemente mencionan el “derecho de los trabajadores a la información y

---

<sup>312</sup> Art. 60 del II Convenio Colectivo para el sector de Telemarketing (BOE 8 marzo 2002). Actualmente: art. 55 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010).

<sup>313</sup> Art. 66.10 Convenio colectivo General para la Industria Química (BOE 26 junio 2001).

<sup>314</sup> Art. 8 del Acuerdo Básico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Cataluña (DO Cataluña 4 noviembre de 1996).

<sup>315</sup> Art. 50 Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25 mayo 2010). En el ámbito autonómico: art. 53 Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013 (BO. Barcelona 9 noviembre 2010).

<sup>316</sup> Art. 15.2 Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica (BOE 15 enero 2002). Art. 72 Convenio Colectivo Flota Congeladora de Marisco (BOE 8 julio 1996).

formación sobre las condiciones de trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar un riesgo para su seguridad y salud personal en el trabajo”, y la obligación del empresario de “formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieran existir en un determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación”<sup>317</sup>, o de “impartir en su caso la formación complementaria necesaria que sea precisa”<sup>318</sup>.

Finalmente, junto a los anteriores se sitúan los convenios de 2000 –tanto nacionales<sup>319</sup> como de ámbito inferior<sup>320</sup>– que se limitaban a reproducir, prácticamente sin variación alguna, lo dispuesto en el artículo 19 LPRL con fórmulas que ponían de manifiesto que el empresario debe “garantizar la formación práctica adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros”. El mismo tipo de cláusulas se aprecia en los convenios de 2010<sup>321</sup>.

---

<sup>317</sup> Art. 75 del I Convenio Colectivo General para el Sector de las Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamiento de Vehículos (BOE 11 marzo 1998). Actualmente, en el mismo sentido: art. 22 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). art. 76 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

<sup>318</sup> Art. 61.1 del III Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 8 febrero 2001).

<sup>319</sup> Art. 61 Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 26 noviembre 1997). Art. 2 del IV Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos del mismo y su personal laboral (BOE 18 diciembre 1996). Art. 21.1.4 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE 17 noviembre 2000). Art. 15.1 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 16 octubre 2001). Art. 33 del II Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE 24 enero 2002). Art. 23 Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Resol. 12 septiembre 2000). Art. 15 Convenio Colectivo de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (Resol. 18 de julio 2000).

<sup>320</sup> Art. 20 Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la provincia de Córdoba (BOP 11 octubre 2001). Art. 25.1 convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Art. 59 Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000).

<sup>321</sup> Art. 47 Convenio colectivo de Autobar Norte, S.A. (BOE 5 febrero 2010). Art. 42 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 23 marzo 2010). Art. 15 Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010).

## c) Programas de formación

### \* Destinatarios

Suele ser frecuente en la negociación colectiva la inclusión de programas o planes de formación específica orientados a garantizar una formación adecuada dirigida a una gran variedad de sujetos. En concreto, ciertos convenios de 2000 – nacionales y de ámbito inferior- reconocen el derecho a la formación tanto a los trabajadores de la empresa en general<sup>322</sup>, como a ciertos colectivos específicos como son los miembros del Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención<sup>323</sup>, los componentes del Servicio de prevención<sup>324</sup>, el empresario y los jefes de departamento<sup>325</sup>, quienes ocupen o vayan a ocupar puestos de gestión o de mando<sup>326</sup> o, en general quienes ostentan algún puesto de responsabilidad<sup>327</sup>.

---

<sup>322</sup> En el ámbito nacional, véase: Art. 66.10 Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE 26 junio 2001). En el ámbito autonómico, véase: Art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000). Actualmente: art. 113 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010).

<sup>323</sup> En el ámbito nacional, véase: Art. 101 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 14 mayo 1999). En el ámbito autonómico: Art. 37.9 Acuerdo 15-2-2000, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos (BO. Comunidad de Madrid 29 febrero 2000).

<sup>324</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura 1 junio 1999).

<sup>325</sup> Convenio Colectivo de la Flota congeladora del banco pesquero Canario-Sahariano (BOE 27 agosto 1997).

<sup>326</sup> Art. 61.2 del III Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 8 febrero 2001).

<sup>327</sup> En este sentido el artículo 3 del Anexo sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 4 junio 1998), prevé planes de formación con contenidos específicos para los gerentes de empresa, los responsables de obra y técnicos de ejecución y los mandos intermedios.

No obstante, la técnica más utilizada por la negociación colectiva es la de establecer planes o cursos orientados sólo a los trabajadores del sector o de la empresa y a los Delegados de Prevención<sup>328</sup>.

En 2010, aunque se reitera esta tendencia a contemplar como sujetos destinatarios a los trabajadores y a los delegados de prevención<sup>329</sup>, algunos convenios reconocen el derecho a la formación exclusivamente de los últimos, sin mención alguna a los trabajadores de la empresa.<sup>330</sup>

#### \* Contenido

En cuanto al contenido de los programas de formación, la negociación colectiva de 2000 es bastante uniforme. Así, la generalidad de los convenios prevé un contenido básico y mínimo para los empleados y uno más detallado, a través de un programa especial dentro de los planes generales de formación de cada empresa<sup>331</sup>, para los Delegados de Prevención<sup>332</sup>.

Es de destacar la diferencia existente en algún convenio nacional entre los niveles de formación previstos para los trabajadores y los Delegados de Prevención. Así, mientras que la formación de los Delegados de Prevención es sumamente extensa, abarcando la totalidad de los aspectos de la prevención, la de los empleados se limita a darles a conocer los aspectos más peligrosos de su trabajo y las medidas a adoptar en caso de emergencia<sup>333</sup>. Aunque el mayor nivel

---

<sup>328</sup> Art. 115 Convenio Colectivo para las Industrias Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las de comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 julio 1999). Art. 57.5 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000).

<sup>329</sup> Art. 53 I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 julio 2010). Art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>330</sup> Art. 33 I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17 marzo 2010). Art. 77 VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 agosto 2010). En el ámbito autonómico: art. 49 Convenio Colectivo para el Sector Hormigones y Canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010).

<sup>331</sup> Tal y como se prevé en el artículo 30.2 del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE 24 julio 1999).

<sup>332</sup> Art. 115 Convenio Colectivo para las Industrias Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las de comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 julio 1999). Art. 57.5 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000). Anexo sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 4 junio 1998).

<sup>333</sup> Art. 60 del II Convenio Colectivo para el Sector del Telemarketing (BOE 8 marzo 2002).

de formación obedece, según el convenio, a las funciones que desarrollan los Delegados de Prevención, ello no justifica el escaso contenido del plan de formación que el convenio prevé para los empleados que no tienen asignadas tareas específicas en materia preventiva.

De forma similar, algún convenio colectivo autonómico, aunque reconoce el derecho a la formación de todos los trabajadores de la empresa, sólo pormenoriza la formación exigible a los Delegados de Prevención. En efecto, a partir de la apreciación de que “una parte muy importante de los recién nombrados Delegados de Prevención carecen de formación adecuada para desarrollar la función que la Ley les asigna”, el Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco<sup>334</sup>, diseña un plan de formación de Delegados de Prevención consistente en un curso general básico, con contenidos y duración consensuados y determinados, impartido por centros reconocidos y homologados del sistema educativo, por Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, por servicios de prevención acreditados respecto a los Delegados de Prevención de las empresas con las que tengan concertados sus servicios, y por los sindicatos en lo relativo al contenido normativo, y fiscalizado en su desarrollo. Incluyendo asimismo una formación más adaptada a las necesidades de sectores o subsectores que, por la especialidad o intensidad de los riesgos, lo requieran<sup>335</sup>.

Finalmente, hay que advertir que son muy escasos los convenios que contienen referencias expresas a la formación centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, así como al hecho de que tal formación debe adaptarse a la evaluación de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y debe repetirse periódicamente si fuera necesario<sup>336</sup>. Sólo en casos muy concretos la formación no se limita a la adquisición de conocimientos para evitar los

---

<sup>334</sup> BO País Vasco 27 enero 1998.

<sup>335</sup> Tal plan de formación específico para los Delegados de Prevención incluye (art. 9) una formación básica cuyo objeto es proporcionar el nivel básico de capacitación que habrán de requerir los Delegados de prevención para el desempeño de sus funciones, consistente en un curso que incluye una parte Normativa y otra técnica. A su vez, se prevé una formación especializada con el objeto de proporcionar niveles de capacitación adecuados, para los Delegados de Prevención de empresas pertenecientes a sectores o subsectores que, por especialidad o intensidad de los riesgos, requieren de una formación adaptada a sus necesidades.

<sup>336</sup> Art. 30 del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 24 de julio de 1999). Art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000).

riesgos estrictamente laborales, sino que busca que el trabajador pueda evitar y controlar cualquier tipo de riesgo que se pueda presentar<sup>337</sup>.

En 2010 se sigue apreciando la diferencia en el nivel formativo según que se trate de delegado de prevención o de trabajador ordinario<sup>338</sup>, y por otro lado es frecuente la remisión a planes formativos que el propio convenio no desarrolla<sup>339</sup>, precisando que se adoptará en coordinación con los representantes de los trabajadores<sup>340</sup> o con el comité de seguridad y salud<sup>341</sup>.

Aunque no se precisen los contenidos formativos, a veces se menciona algún extremo específico, como por ejemplo cursos sobre utilización de equipos de protección individual siempre que se vayan a incorporar nuevos equipos y con la periodicidad que se marque para los equipos habituales, cursos de primeros auxilios para el personal asignado al plan de emergencia de los centros de trabajo<sup>342</sup>, o lo necesario para facilitar a todo el colectivo de la empresa el conocimiento de la normativa vigente en esta materia, que esté relacionada con su actividad laboral<sup>343</sup>.

Si bien no es lo más habitual, sí que se encuentran convenios, tanto nacionales como de ámbito inferior, en los que se detalla el programa formativo, al menos en sus líneas esenciales. Es el caso, por ejemplo, del IV Convenio colectivo

---

<sup>337</sup> En este sentido, los artículos 79 y 80 del Convenio Colectivo de la Flota congeladora del banco pesquero Canario-Sahariano (BOE 27 agosto 1997), prevé la realización de ejercicios a bordo para garantizar la seguridad en toda su extensión (del buque y de los tripulantes frente a los posibles riesgos) cada quince días, y la asistencia a cursos de formación integral.

<sup>338</sup> Art. 55 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010). Art. 18 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010). Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

<sup>339</sup> Art. 60 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010). Art. 183 XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010). Art. 85 Convenio colectivo de Agencia Efe, SA. (BOE 15 octubre 2010).

<sup>340</sup> Art. 33 Convenio colectivo de Autobar Norte, S.A. (BOE 5 febrero 2010).

<sup>341</sup> Art. 65 III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12 julio 2010).

<sup>342</sup> Art. 76 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

<sup>343</sup> Art. 52 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010). Art. 72 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 julio 2010). Art. 52 III Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 15 abril 2011).

estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados de 2010, que en su art. 55 precisa los contenidos formativos adecuados según que se trate del nivel básico o específico por oficios, así como su carga horaria correspondiente.<sup>344</sup>

Por último, constatamos que se ha generalizado la cláusula tan escasa en 2000, según la cual la formación ha de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, así como al hecho de que tal formación debe adaptarse a la evaluación de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y debe repetirse periódicamente si fuera necesario<sup>345</sup>.

En otro orden de consideraciones, cabe llamar la atención sobre el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción<sup>346</sup>, que, de conformidad con lo establecido en el art. 10 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, y como forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (de acuerdo con los programas formativos establecidos convencionalmente), contempla la implantación en todo el territorio nacional de la expedición de una cartilla o carné profesional, denominada “Tarjeta Profesional de la Construcción”. Tiene por objeto certificar, entre otros datos, la formación inicial recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la categoría profesional del trabajador, su experiencia en el sector, los reconocimientos médicos y la formación de todo tipo recibida por el trabajador<sup>347</sup>.

---

<sup>344</sup> También contiene un desglose de contenidos formativos el art. 205 del XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19 junio 2010). Art. 65 III Convenio colectivo de Tradía Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12 julio 2010). Art. 39 III Convenio colectivo de Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 10 febrero 2011). En el ámbito autonómico: art. 53 Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013 (BO. Barcelona 9 noviembre 2010). Art. 7 Convenio Colectivo del Sector de Bizkaia (BO. Bizkaia 14 mayo 2010).

<sup>345</sup> Entre otros muchos convenios de ámbito supraautonómico: art. 62 VII Convenio colectivo de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 2 diciembre 2010). En el ámbito autonómico: art. 23 Convenio Colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia (BO. Valencia 15 mayo 2010).

<sup>346</sup> IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 17 agosto 2007).

<sup>347</sup> GARCÍA BLASCO, J., “La subcontratación en la Construcción: a propósito del Reglamento de 24 de agosto de 2007”, *Aranzadi Social* núm. 17, 2008. Véase igualmente TOSCANI JIMÉNEZ, D., “Reflexiones críticas acerca del nuevo régimen de subcontratación en el sector de la construcción: el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto”, *Aranzadi Social* núm. 15, 2007.

#### **d) Tiempo dedicado a la formación y su financiación**

Las previsiones en materia de formación antes señaladas, se completan en los convenios colectivos con referencias concretas al tiempo que ha de dedicarse a la asistencia de los cursos de formación y a su financiación. No obstante, la negociación colectiva, tanto nacional como inferior, se ha venido limitando en este punto a prever la obligación de asistencia a los cursos formativos, que se realizarán dentro del horario de trabajo o fuera del horario de trabajo pero con descuento de la jornada del tiempo invertido en su asistencia<sup>348</sup>. En algún caso, se precisa el número mínimo de horas formativas<sup>349</sup>, delegando la duración concreta, así como su diseño y contenido, a la Comisión Paritaria del Convenio<sup>350</sup>.

Respecto a la formación de los representantes de los trabajadores, encontramos especificaciones en la negociación colectiva autonómica y supra autonómica

---

<sup>348</sup> Hace diez años: Art. 101 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 14 mayo 1999). Art. 85 del IV Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos dependientes del mismo y su personal laboral (BOE 18 diciembre 1996). Art. 21.1.4 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE 17 noviembre 2000). Art. 61 Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 26 noviembre 1997). Art. 15.1 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 16 octubre 2001). En el ámbito autonómico: Art. 20 Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la provincia de Córdoba (BOP 11 octubre 2001). Art. 25.1 Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000). Actualmente: art. 22 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). art. 76 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 15 Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010). Art. 60 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010). En el ámbito autonómico: art. 53 Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013 (BO. Barcelona 9 noviembre 2010). Art. 37 convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos (BO. Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010). Art. 44 convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales (BO. Comunidad de Madrid 21 junio 2010).

<sup>349</sup> Art. 83 XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 16 agosto 2010).

<sup>350</sup> Art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000).

actual y pasada. Así, se precisa que el tiempo dedicado a la misma se considera tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, sin imputación, por tanto, al crédito horario garantizado<sup>351</sup>, que su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención<sup>352</sup> y a señalar que es obligación del empresario “proporcionar las horas necesarias para que los Delegados de Prevención puedan asistir a los cursos de formación, al margen del crédito horario que les corresponda por sus funciones de representación sindical”<sup>353</sup>.

En conexión con todo esto, no falta algún convenio de 2010 que precisa que la formación se podrá impartir por la empresa con medios propios o con servicios ajenos<sup>354</sup>, resaltando una vez más que, en cualquier caso, el coste no podrá recaer en los trabajadores<sup>355</sup>. O bien “por el servicio de prevención de las empresas, propio o concertado, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel intermedio o superior, o por cualquier otra entidad especializada y homologada. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como provenientes de subvenciones a programas formativos”<sup>356</sup>.

## 7. MEDIDAS EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE

Dentro del deber general del empresario de proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores, el artículo 21 LPRL incluye un conjunto de obligaciones que

---

<sup>351</sup> Art. 57.2.1 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines (BOE 2 junio 2000). Art. 8 Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco (BO País Vasco 27 enero 1998).

<sup>352</sup> Art. 77.5 XI Convenio Colectivo de la ONCE y su personal (BOE 20 agosto 2001). Actualmente: art. 22 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010).

<sup>353</sup> Art. 8 Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

<sup>354</sup> Art. 52 Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 julio 2010).

<sup>355</sup> Art. 76 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 53 I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 julio 2010).

<sup>356</sup> Art. 55 IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010).

debe cumplir aquél cuando los trabajadores estén, o puedan estar expuestos, a un riesgo grave e inminente<sup>357</sup>. Tales obligaciones, se concretan 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.

En relación con este aspecto de la prevención, la negociación colectiva aparece como el instrumento idóneo para concretar la controvertida cuestión de las situaciones que facultan a los trabajadores para interrumpir su actividad o, en su caso, abandonar de inmediato el centro de trabajo. Al margen de aquélla, el convenio podría identificar las medidas concretas que han de adoptarse en cada sector o empresa en los casos de riesgo grave e inminente. Sin embargo, sólo un escaso porcentaje de los convenios analizados regula las obligaciones del empresario en caso de riesgo grave e inminente y su incidencia sobre la materia no es todo lo clara y determinante que cabría esperar. De hecho, la mayoría de los convenios que regulan este aspecto de la prevención se limitan a enumerar un elenco de obligaciones genéricas que son una copia literal de algunos de los apartados del artículo 21 LPRL.

Así, en la negociación colectiva de hace una década algún convenio colectivo se limitaba a mencionar, entre el conjunto de obligaciones preventivas que se imponen al empresario, la obligación de paralizar la actividad productiva en caso de riesgo grave e inminente<sup>358</sup> -a veces el mero derecho del trabajador a dejar de prestar servicio en la máquina o puesto de que se trate-<sup>359</sup>; o a disponer con una formulación muy general que “si se aprecia una probabilidad seria y grave de

---

<sup>357</sup> Definido en el artículo 4.4 LPRL 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”.

<sup>358</sup> Art. 63 Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 1 diciembre 1998).

<sup>359</sup> Art. 48 Convenio Colectivo del sector de «Industria de la Madera y Corcho» (BO. Comunidad de Madrid 28 julio 2000).

accidente, se seguirá el procedimiento establecido en la LPRL<sup>360</sup>, y ello cuando no transcribían el artículo 21 de manera casi literal<sup>361</sup>.

Yendo un poco más allá, en algunos casos la negociación colectiva precisaba las mayorías necesarias para adoptar el acuerdo de paralización de actividades<sup>362</sup>.

Otros convenios contenían una declaración de objetivos sobre el alcance de la prevención de riesgos, en el que la referencia expresa a la “necesidad del establecimiento de medidas a adoptar en caso de emergencia y riesgo grave”<sup>363</sup> ocupaba una posición importante.

A partir de tal formulación de objetivos, se concretaban un conjunto de obligaciones y de medidas en caso de riesgo grave e inminente que se identificaban con la elaboración de “planes de emergencia y evacuación que recojan las medidas adecuadas para garantizar la seguridad de las personas y, en lo posible, la continuidad del servicio”<sup>364</sup>, la obligación de los jefes de departamento de prohibir o paralizar los trabajos en que se advirtiera peligro inminente de accidentes cuando no fuera posible el empleo de los medios

---

<sup>360</sup> Art. 15.1.5 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 16 octubre 2001).

<sup>361</sup> En estos términos, el artículo 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000), dispone que “el empresario informará a los trabajadores afectados de la existencia de un riesgo grave e inminente y de las medidas adoptadas o que deban adaptarse en materia de protección. Además, en caso de peligro inevitable adoptará las medidas y dará las instrucciones precisas para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Por su parte, el trabajador podrá 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 salud. En el supuesto de que el empresario no adoptase las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, la Representación Legal de estos y, caso de no resultar posible reunir con la urgencia requerida a la misma, los Delegados de Prevención podrán acordar por mayoría la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Dicho acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual anulará o ratificará tal decisión en el plazo de veinticuatro horas”, y ha de indicarse que este es el precepto más completo que se ha encontrado sobre este aspecto de la prevención.

<sup>362</sup> Art. 15 Convenio Colectivo de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (Resol. 18 de julio 2000). Art. 58 Convenio Colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (DO. Generalitat de Catalunya 7 julio 2000).

<sup>363</sup> Art. 35 Convenio Colectivo para el Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE 27 marzo 2001).

<sup>364</sup> Arts. 58 y 65 del III Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 8 febrero 2001).

adecuados para evitarlos<sup>365</sup>, la potestad y el deber de los órganos competentes en materia de seguridad, cuando apreciaran una probabilidad seria y grave de accidente, de requerir al empresario por escrito para que adoptara las medidas oportunas que hicieran desaparecer el estado de riesgo, y si tal petición no era atendida en un plazo de cuatro días aquéllos podían dirigirse a la autoridad competente para que esta disponga las medidas a adoptar<sup>366</sup>.

Actualmente las referencias a medidas en caso de riesgo grave e inminente las encontramos en los convenios de ámbito supra autonómico, siendo verdaderamente excepcional su recepción en el ámbito inferior.

No existen diferencias sustanciales respecto de lo que se expuso en relación con la negociación colectiva de hace una década. Siguen siendo bastante habituales los “planes de emergencia” o de “autoprotección”, en los que se establecen obligaciones empresariales de análisis de las posibles situaciones de emergencia<sup>367</sup>, de adopción de medidas básicas (primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación, etc.)<sup>368</sup>, de información –o incluso consulta– a los trabajadores<sup>369</sup> y de designación de personal –interno y/o externo– encargado con la debida preparación<sup>370</sup>. En algunos casos se precisa su revisión periódica<sup>371</sup>.

---

<sup>365</sup> Art. 78.2 Convenio Colectivo de la Flota Congeladora del Banco Pesquero Canario-Sahariano (BOE 27 agosto 1997).

<sup>366</sup> Art. 21.1.5 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE 17 noviembre 2000).

<sup>367</sup> Art. 64 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010); art. 180 XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010); art. 45 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010).

<sup>368</sup> Art. 45 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010); Art. 48 Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías (BOE 25 agosto 2010); Art. 18 XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 16 agosto 2010); Art. 64 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010); art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011)

<sup>369</sup> Art. 18.7 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010), art. 18 XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 16 agosto 2010), art. 48 Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías (BOE 25 agosto 2010); art. 180 XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010); art. 73 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010); art. 73 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010); art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010); art. 45 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010); art. 67 VII Convenio colectivo de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 2 diciembre 2010); art. 192 II Convenio

No faltan los convenios que declaran expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores y delegados de prevención a paralizar la actividad ante la inacción del empresario<sup>372</sup>, o el de los propios trabajadores<sup>373</sup>.

En algún caso, aunque no se recogen medidas de actuación ante riesgos graves e inminentes, sí que se identifican zonas en las que dichos riesgos podrían llegar a actualizarse, y se restringe la entrada a las mismas a trabajadores debidamente informados<sup>374</sup>.

## 8. VIGILANCIA DE LA SALUD

El control de la seguridad del ambiente de trabajo y de sus consecuencias sobre los trabajadores requiere una revisión constante de su estado de salud<sup>375</sup>. Es por ello que la LPRL concreta el deber genérico de protección en la obligación del empresario de vigilar el estado de salud de sus trabajadores; obligación que consiste en “detectar o descubrir los efectos que los riesgos inherentes al trabajo pueden provocar en el propio trabajador”<sup>376</sup>.

---

colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011)

<sup>370</sup> Art. 18.7 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010); art. 73 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010); art. 45 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010); Art. 64 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010); art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011)

<sup>371</sup> Art. 18 XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 16 agosto 2010); XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010); art. 73 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010).

<sup>372</sup> Art. 15 Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010); art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>373</sup> Art. 65 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010); art. 166 II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 22 marzo 2011)

<sup>374</sup> Art. 72 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

<sup>375</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S., APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996, pág. 149.

<sup>376</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 210.

Conforme al artículo 22 LPRL, el empresario está obligado a garantizar la salud de los trabajadores a su servicio a través de una vigilancia periódica de la misma. A este respecto, el precepto mencionado parte de dos principios:

El primero, que la vigilancia de la salud debe realizarse en función de los riesgos inherentes al trabajo a los efectos de controlar el perjuicio que puede causar a la salud del trabajador la ejecución de su trabajo, así como para comprobar que el trabajador reúne la aptitud física necesaria para el desarrollo de las funciones y que tales funciones no van a deteriorar su salud.

El segundo principio se refiere a la voluntad del trabajador afectado de someterse a las pruebas médicas. Para ello, el artículo 22 determina que la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Sin embargo, no se trata de una previsión de carácter absoluto sino que existen varios supuestos en los que la vigilancia de la salud se convierte en obligatoria para el trabajador. Tales supuestos son tan amplios que lejos de configurarse la voluntad del trabajador como la regla general, aquélla se convierte en la excepción<sup>377</sup>.

Como excepciones a la voluntad del trabajador de someterse a reconocimiento médico, *ex* artículo 22.1 LPRL, se contemplan las siguientes:

- la evaluación de la incidencia del trabajo sobre la salud del trabajador<sup>378</sup>;
- la verificación de si el estado de salud del trabajador constituye un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o
- la gravedad del riesgo y la existencia de razones fundadas para presumir su existencia<sup>379</sup>.

---

<sup>377</sup> MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Mc Graw Hill, Madrid, 2000, pág. 82.

<sup>378</sup> Ya que si la salud del trabajador resulta efectivamente alterada por el trabajo se puede imputar responsabilidad al empresario: FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., “Vigilancia de la salud y derechos de la persona del trabajador (comentario al art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)”, *REDT*, núm. 82, 1997, pág. 233.

<sup>379</sup> Se trata de las excepciones previstas por disposiciones legales o reglamentarias referidas a la “la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”. Como manifestación de la misma, puede señalarse la contemplada en el artículo 196 LGSS que obliga a los trabajadores contratados para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional a someterse a los reconocimientos médicos previstos legal o reglamentariamente.

La LPRL conjuga la vigilancia de la salud con la salvaguarda del derecho a la intimidad del trabajador al establecer que “las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud” (art. 22.2 LPRL), sin que puedan utilizarse los datos relacionados con la salud del trabajador con fines discriminatorios ni en su perjuicio (art. 22.4 LPRL). De esta forma, como señala el citado artículo 22.4, las conclusiones que alcancen los servicios médicos en cuanto al estado de salud del trabajador, “deberán referirse exclusivamente a la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de que se trate, o a la necesidad de introducir o mejorar los equipos de protección y prevención, siempre con el fin de que los destinatarios del informe puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva”.

En fin, como es lógico, la vigilancia de la salud del trabajador ha de realizarse por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada (art. 22.6 LPRL).

### **A. Recepción en la negociación colectiva**

Muestra de la importancia que se da a la comprobación del estado de salud de los trabajadores es la detallada regulación convencional del deber empresarial de vigilar periódicamente tal aspecto. Incluso los convenios colectivos que no desarrollan las previsiones legales sobre seguridad y salud en el trabajo, contienen referencias a la obligación del empresario de garantizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores; vigilancia de la salud que, como se desprende de la generalidad de los convenios analizados, se lleva a cabo a través de reconocimientos médicos de carácter periódico.

El papel del convenio colectivo en este punto debe limitarse a mejorar el nivel de protección establecido legalmente y a complementar determinados aspectos de la regulación legal a través de su desarrollo instrumental. En concreto, a través de su función de complementar las previsiones legales, los convenios deberían especificar las pruebas concretas a las que debería someterse cada trabajador según su actividad laboral o el ambiente de trabajo en orden a adecuar la obligación de vigilancia de la salud a los riesgos propios del sector, o de la empresa, eliminando, de una vez por todas, los reconocimientos médicos de carácter generalista.

Suele ser frecuente que los convenios, en su función de desarrollo o complemento de las normas legales de seguridad y salud, incluyan referencias acerca del carácter voluntario u obligatorio de la vigilancia de la salud, sin

embargo en relación con esta previsión el convenio debe atenerse a lo dispuesto en el artículo 22. La cláusula convencional que incluya más excepciones, o excepciones distintas, de las previstas en el artículo 22 ha de considerarse ilegal, y por tanto nula, por el carácter indisponible del precepto citado.

Desde luego, pueden citarse convenios –sobre todo supra autonómicos- que siguen manteniendo los tradicionales cheques anuales, alejados de las exigencias del art. 22 LPRL. Esto se apreciaba hace diez años<sup>380</sup> y sigue observándose en la actualidad<sup>381</sup>. Pero en muchos de ellos sí que se incorporan referencias a la salud laboral y a la prevención de riesgos<sup>382</sup>, lo que al menos

---

<sup>380</sup> Art. 26 Convenio Colectivo del sector de «Transportes de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid» para los años 2000 y 2001 (BO. Comunidad de Madrid 15 diciembre 2000). Convenio Colectivo de la empresa DHL Internacional España, Sociedad Anónima (BOE 26 abril 2002); Convenio Colectivo de la empresa Ondeo Degremont (BOE 16 abril 2002); VI Convenio Colectivo de la empresa “Comercial Cointra, Sociedad Anónima” (BOE 22 mayo 2002); I Convenio Colectivo de la empresa “Europcar Renting, Sociedad Anónima” (BOE 22 julio 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Trane Aire Acondicionado, Sociedad Anónima” (BOE 2 agosto 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Europistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima, A-1” (BOE 24 septiembre 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Interbon, Sociedad Anónima” (BOE 24 septiembre 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Cial. Alimentaria DHUL, Sociedad Limitada” (BOE 27 septiembre 2002); Convenio Colectivo para el grupo de empresas “Centro Farmacéutico del Norte, Sociedad Anónima” y “Centro Distribuidor del Norte, Sociedad Anónima” (BOE 4 octubre 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Automóviles Guadalajara, Sociedad Anónima” (AUTODASA, S.A.) (BOE 23 octubre 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Inergy AutoMotive System, Sociedad Anónima” (BOE 21 febrero 2003); III Convenio Colectivo de la empresa “Unión Salinera de España, S.A.” (BOE 21 febrero 2003); Convenio Colectivo de las empresas “Gallego Vilar, S.A.”, “Gallego Vilar Metales, S.L.”, y “Gallego Vilar Construcción, S.L.” (BOE 21 marzo 2003); Convenio Colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A. (BOE 6 mayo 2003); XII Convenio Colectivo de la empresa KLM Compañía Real Holandesa de Aviación (BOE 11 junio 2003); Convenio Colectivo de la empresa Control de Tránsito y Gestión Auxiliar, S.L. (BOE 15 julio 2003); Convenio Colectivo de la empresa Gallina Blanca, S.A. (BOE 28 julio 2003).

<sup>381</sup> Art. 33 Convenio colectivo de Autobar Norte, S.A. (BOE 5 febrero 2010). Art. 15 Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A.U. (BOE 2 febrero 2010). Art. 31 Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. (BOE 2 febrero 2010). Art. 18 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010).

<sup>382</sup> Entre los convenios supraautonómicos de hace diez años: Convenio Colectivo de la empresa Reintegra, Sociedad Anónima (BOE 20 febrero 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Ros Fotocolor, Sociedad Anónima” (BOE 11 abril 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Babcock Borsig España, Sociedad Anónima” (BOE 16 abril 2002); Convenio Colectivo de Reale Grupo Asegurador (BOE 2 mayo 2002); Convenio Colectivo para la empresa “Miele, Sociedad Anónima” (BOE 23 mayo 2002); IV Convenio Colectivo para la empresa “Avenir España, Sociedad Anónima” (BOE 20 julio 2002); Convenio Colectivo de la empresa CECOFAR, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 25 diciembre 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Equipos nucleares, Sociedad Anónima” (BOE 26 diciembre 2002); Convenio Colectivo de la empresa Marodri, S.L. (BOE 8 abril 2003); Convenio Colectivo de la empresa Vigilancia Instalaciones de Seguridad y Alarma Servicios Auxiliares, S.L. (BOE 15 abril 2003); Convenio Colectivo de la empresa Miele, S.A.

evidencia la voluntad de ir superando el método del reconocimiento médico general y de sustituirlo por un mecanismo de vigilancia de la salud acorde con las previsiones de la norma preventiva.

Incluso en algunos convenios se contemplan separadamente los “reconocimientos médicos anuales” y los “reconocimientos médicos específicos” en materias relacionadas con el tipo de trabajo y el medio en que se realizan, lo que no ha variado sustancialmente en los últimos diez años<sup>383</sup>. A modo de ejemplo, puede citarse el IV Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, que dedica un precepto a regular el “reconocimiento médico” (“los empleados tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que se efectuará dentro del horario de trabajo retribuido”) y otro a la “vigilancia de la salud” (“las empresas en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizarán

---

(BOE 23 mayo 2003); Convenio Colectivo de la empresa Demag Cranes & Components, S.A. (BOE 19 junio 2003).

Entre los convenios autonómicos de hace diez años: Art. 44 Convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos» para los años 1999 y 2000 (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Art. 36 Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales» (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000). Art. 13.5 Convenio colectivo del sector «Piscinas e Instalaciones Acuáticas» (BO. Comunidad de Madrid 3 agosto 2000).

Actualmente: Art. 33 Convenio colectivo de Autobar Norte, S.A. (BOE 5 febrero 2010). Art. 15 Convenio Colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de comerciales de Cádiz (Acuerdo 1 enero 2010).

<sup>383</sup> Convenio Colectivo estatal de las empresas de Seguridad (BOE 20 febrero 2002); Convenio Colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 14 marzo 2002); Convenio Colectivo de la empresa AIG Europe (BOE 23 abril 2002); Convenio Colectivo del grupo de empresas “La Estrella, Sociedad Anónima” de Seguros y Reaseguros, Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E., “Gensegur Agencia de Seguros del grupo Generali, Sociedad Anónima”, “Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima” (DESAINSA) y “Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales” (BOE 23 agosto 2002); Convenio Colectivo de las empresas “Al Air Liquide España, S.A., “Air Liquide Medicinal, S.L.U.” y “Air Liquide Producción S.L.U.” (BOE 1 octubre 2002); Convenio Colectivo para 2003/2004 de la Compañía AIG Europe (BOE 28 abril 2003); Convenio Colectivo de la Unión General de Trabajadores (BOE 8 julio 2003). En el ámbito autonómico de entonces: Art. 66 Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000). Actualmente: Art. 53 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010). Art. 112 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). Arts. 60 y 78 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 30 IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 julio 2010). Art. 73 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 julio 2010).

a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de prevención de riesgos laborales”).

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

También llama la atención, por lo excepcional, el II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. Frente a la generalidad de los convenios, que se centran en el régimen jurídico de la vigilancia de la salud, este acuerdo lo enmarca en una previa definición de sus objetivos, lo que, sin duda, da cuenta del valor que le confiere. En concreto, indica que “el objetivo de la Vigilancia de la Salud es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de las personas que trabajan en la organización, prevenir todos los daños a su salud por las condiciones de su trabajo, protegerlas en su trabajo contra los riesgos para la salud, y colocar y mantener a la persona en unas funciones que convengan a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo.”

#### *a) Voluntariedad u obligatoriedad del sometimiento a pruebas médicas*

Un tema que es objeto de especial atención en la negociación colectiva es el relativo al carácter voluntario u obligatorio de la vigilancia de la salud. Se trata, como se dijo, de una cuestión vedada a la negociación colectiva desde el momento en que ésta debe respetar el contenido indisponible del artículo 22 LPRL, que condiciona el sometimiento del trabajador a los reconocimientos médicos a su voluntad. Sólo si concurren las circunstancias que se enumeran en tal precepto puede obligarse a los trabajadores a someterse a las pruebas médicas.

No obstante, en relación con esta cuestión, es difícil que en la práctica se produzca un conflicto entre la LPRL y convenios colectivos, dado que éstos, por regla general, amparan la obligatoriedad del reconocimiento médico en la necesidad de constatar que la realización del trabajo no implique un riesgo para el propio trabajador o para los demás trabajadores de la empresa.

Salvo algunas excepciones que aparecen en convenios de diverso ámbito, conforme a las cuales el reconocimiento médico tiene la doble condición de derecho y deber del trabajador<sup>384</sup>, la generalidad de los convenios colectivos, tanto hace diez años como en la actualidad, parten de la voluntariedad de los empleados de someterse al reconocimiento médico<sup>385</sup>. Éste sólo se configura como una obligación del trabajador cuando concurra alguna de las excepciones previstas en el artículo 22.1 LPRL<sup>386</sup>.

Sin embargo, se aprecia un uso generalizado de tales excepciones, que han venido siendo aprovechadas por la negociación colectiva para determinar la obligación del trabajador de someterse al reconocimiento médico cuando se produzca un cambio de actividad laboral, para valorar sus características personales, estado biológico o discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales y, en general, el estado de salud del trabajador<sup>387</sup>, o en ciertos casos concretos

---

<sup>384</sup> Art. 64 Convenio Colectivo básico para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 26 noviembre 1997). Art. 21 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE 17 noviembre 2000). En el ámbito autonómico: Art. 26 Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000).

Actualmente: art. 30 II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010). Art. 45 I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010).

<sup>385</sup> Art. 56 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010).

<sup>386</sup> Art. 58 del II Convenio Colectivo para el Sector del Telemarketing (BOE 8 marzo 2002). Art. 51.a) Convenio Colectivo estatal de las Empresas de Seguridad (BOE 20 febrero 2002). Art. 99.3 II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 14 mayo 1999). Art. 71.2 del III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles S.A. (BOE 19 junio 2001). Actualmente: art. 81 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2 enero 2010). Art. 40 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). Art. 33 I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17 marzo 2010). Art. 78 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 61 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010), que precisa exactamente qué personal, según sus funciones, está incluido en alguna de las circunstancias para las que la Ley exceptúa la voluntariedad.

En el ámbito autonómico de hace diez años: Art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000). Actualmente, por todos: art. 25 Convenio Colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia (BO. Valencia 15 mayo 2010).

<sup>387</sup> Art. 59 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE 14 marzo 2002). Actualmente: art. 62 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010).

motivados, por ejemplo, por un accidente laboral sufrido con anterioridad por el trabajador<sup>388</sup>, o por una ausencia prolongada<sup>389</sup>. O incluso, en el ámbito autonómico, por el riesgo de la actividad a desarrollar<sup>390</sup>. En estos supuestos, la obligación de vigilancia de la salud, se ampara en la necesidad de la empresa de evaluar el efecto de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador, o de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

El V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea de 2010 precisa en su art. 110 que siempre que a los trabajadores se les requiera unas condiciones físicas especiales por estar expuestos a riesgos que impliquen peligro para la vida o integridad física o psíquica propia o de terceros, los reconocimientos médicos específicos serán obligatorios, igual que si por circunstancias sobrevenidas experimentaran una disminución de su capacidad física o psíquica para el ejercicio de las funciones requeridas.

También cabe citar una fórmula que comienza a generalizarse y que se aprecia, entre otros, en el Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. de 2010. La misma establece la obligatoriedad del reconocimiento médico cuando se aprecien en el trabajador comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad<sup>391</sup>.

#### *b) Periodicidad de la obligación de vigilancia de la salud*

Existe cierta variedad en la negociación colectiva en cuanto a la periodicidad con la que deben realizarse la vigilancia de la salud, si bien las variaciones son exclusivamente en cuanto al período de referencia, sin que puedan detectarse

---

<sup>388</sup> Art. 547 XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE 14 octubre 1998).

<sup>389</sup> Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 53 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010).

<sup>390</sup> Art. 13.5 Convenio colectivo del sector de «Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid» (BO. Comunidad de Madrid 3 julio 2000). Actualmente, art. 11 convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas (BO. Comunidad de Madrid 22 octubre 2010).

<sup>391</sup> En el mismo sentido, art. 33 I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17 marzo 2010). Art. 18 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010). Art. 51 Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 16 febrero 2011).

diferencias en función del ámbito funcional o temporal del convenio. Así, a pesar de que el artículo 22 LPRL refiere la obligación de vigilancia de la salud no sólo al momento de la contratación, sino a toda la vigencia de la relación laboral y en ciertos casos, la prolonga más allá de la extinción del contrato, ciertos convenios, tanto autonómicos como de ámbito superior, sólo contemplan la obligación de vigilancia de la salud previa a la contratación, con el objeto de verificar las condiciones de salud particulares del trabajador en relación con el trabajo a desempeñar<sup>392</sup>.

No obstante, la generalidad de los convenios, tanto nacionales como de ámbito inferior, y tanto de hace diez años como actuales, prevé, junto con el reconocimiento previo al acceso al trabajo, revisiones del estado de salud de los trabajadores con una periodicidad anual<sup>393</sup>. Aunque si concurren circunstancias excepcionales puede reducirse el plazo anual de revisión. Tales circunstancias vienen referidas en la negociación colectiva sectorial a la manipulación o empleo de sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, a la

---

<sup>392</sup> Art. 27 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE 14 marzo 2002). Art. 18 Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas de la Región de Murcia (BORM 24 agosto 2001).

<sup>393</sup> Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE 14 marzo 2002). Art. 54 Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE 20 febrero 2002). Art. 15.2 Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica (BOE 15 enero 2002). Art. 99.1 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 14 mayo 1999). Art. 66.6.3 del XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE 26 junio 2001). Art. 27 Convenio Colectivo de Mantenimiento y conservación de Instalaciones Acuáticas (BOE 19 junio 2001). Art. 98 Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (BOE 21 agosto 2000). Art. 58 del II Convenio Colectivo para el Sector del Telemarketing (BOE 8 marzo 2002). Art. 27 Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (BOE 26 mayo 2001). Art. 30 del XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE 11 febrero 2000). Art. 24.1 Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 4 junio 1998). Art. 52 Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (BOE 22 junio 1999). Art. 64 Convenio Colectivo básico para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 26 noviembre 1997). Punto 3.6 del Anexo II del Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial (BOE 7 noviembre 2001). Art. 75 Convenio Colectivo para el Sector de las Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de Vehículos (BOE 11 marzo 1998). Autonómicos: Art. 49 Convenio Colectivo del sector de «Industria de la Madera y Corcho» (BO. Comunidad de Madrid 28 julio 2000). Art. 13.5 Convenio colectivo del sector «Piscinas e Instalaciones Acuáticas» (BO. Comunidad de Madrid 3 agosto 2000). Art. 11 Convenio colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas» (BO. Comunidad de Madrid 31 marzo 2000).

Actualmente: art. 110 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). En el ámbito autonómico: art. 44 convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales (BO. Comunidad de Madrid 21 junio 2010).

presencia de ruidos excesivos<sup>394</sup>, a las características específicas de las empresas<sup>395</sup>, así como a trabajos que exijan una atención permanente en terminales de ordenadores o en pantallas de visualización<sup>396</sup>. En algunos convenios sectoriales de ámbito nacional (en número poco significativo), el plazo para realizar el reconocimiento médico ha venido refiriéndose “a la frecuencia que requiera cada caso particular”<sup>397</sup>, o, en el ámbito autonómico: al “aconsejado o propuesto tanto por la empresa como por los organismos oficiales competentes”<sup>398</sup>, o “tantas veces como fuere preciso si ya se hubiera constatado fehacientemente la aparición en algún trabajador de la plantilla de alguna enfermedad profesional”<sup>399</sup>.

Como puede apreciarse, en este aspecto de la prevención nuevamente la negociación colectiva no aprovecha la oportunidad de desarrollar lo dispuesto en la LPRL; desarrollo que se concretaría en la determinación del plazo en el que debe efectuarse la vigilancia de la salud según el nivel de riesgos existentes en cada sector o empresa.

Un caso excepcional, que debe considerarse un modelo a seguir en la negociación colectiva, es el Convenio Colectivo de la empresa RENFE. Dentro su “Plan de Protección Integral de la Seguridad y Salud”, se otorga una especial protección a la salud de los trabajadores. El convenio colectivo no establece un plazo terminante para el cumplimiento de la obligación de verificar el estado de salud de sus trabajadores, sino que parte de la premisa de que tal periodicidad ha

---

<sup>394</sup> Art. 15.2 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 16 octubre 2001). Art. 21 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE 17 noviembre 2000).

<sup>395</sup> Art. 18 Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas de la Región de Murcia (BORM 24 agosto 2001).

<sup>396</sup> Art. 11.3 Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE 19 enero 2000).

<sup>397</sup> Art. 15.2 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 16 octubre 2001). Art. 21 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE 17 noviembre 2000). Art. 11.3 Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE 19 enero 2000). Actualmente: art. 45 Convenio colectivo de Mahou, S.A. (BOE 19 marzo 2010).

<sup>398</sup> Art. 26 Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Art. 30 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000). O con la periodicidad propuesta por los servicios médicos de empresa según la actividad desempeñada por cada trabajador: Art. 66 Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000).

<sup>399</sup> Art. 49 Convenio Colectivo del sector de «Industria de la Madera y Corcho» (BO. Comunidad de Madrid 28 julio 2000).

de ser variable, “dependiendo de los riesgos laborales, para el propio trabajador o para terceros, inherentes al trabajo correspondiente a su categoría, así como de la carga de responsabilidad en circulación del puesto”.

A tal efecto, se diferencian dos grupos de trabajadores: el personal catalogado “con responsabilidad en circulación”<sup>400</sup> y el personal en puestos cuya actividad laboral conlleve un riesgo importante de accidente de trabajo, o con riesgo específico de enfermedad profesional<sup>401</sup>.

Esta previsión se completa con la posibilidad de realizar reconocimientos médicos de forma individualizada por causas extraordinarias<sup>402</sup>. Su periodicidad es variable, en función de la causa que justifica el reconocimiento.

Finalmente, debe subrayarse como muy positiva, igualmente, la aplicación de Protocolos específicos, que aunque no constituyen propiamente una novedad de los convenios de 2010, sí que puede decirse que recién ahora empiezan a generalizarse. Estos protocolos determinan no sólo la periodicidad de los reconocimientos sino también su contenido. Es el caso, por ejemplo, del V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea<sup>403</sup>, que

---

<sup>400</sup> Que “se someterá a reconocimiento periódico conforme a los plazos vigentes para este tipo de personal, por razón de su edad, según establece la Circular de Presidencia número 2/94, sobre Seguridad en la Circulación” (art. 548).

<sup>401</sup> Ésta “pasará reconocimiento médico periódico de acuerdo con lo que en cada caso determinen las normas legales en vigor” (art. 548).

<sup>402</sup> Como son los reconocimientos post-accidente, los reconocimientos solicitados fundadamente por la Jefatura de Personal del trabajador y los reconocimientos solicitados por el propio trabajador: artículo 549 del XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE 14 octubre 1998).

<sup>403</sup> También Art. 40 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 33 I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17 marzo 2010). Art. 78 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 15 Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010). Art. 60 Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. (BOE 22 abril 2010). Art. 61 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010). Art. 18 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010). Art. 52 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010). Art. 54 IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010). Art. 53 Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 julio 2010).

además precisa que podrán realizarse reconocimientos obligatorios adicionales a los establecidos en el mencionado protocolo, siempre que se aprecie que, por circunstancias sobrevenidas, los trabajadores expuestos a riesgos que impliquen peligro para la vida o integridad física o psíquica propia o de terceros han experimentado una disminución de su capacidad física o psíquica para el ejercicio de las funciones requeridas.

## B. Alcance y contenido

La negociación colectiva se caracteriza en este punto por la gran variedad de previsiones que contiene en cuanto a la concreción del alcance y del contenido de la obligación empresarial de vigilancia de la salud de los trabajadores. Alcance y contenido que viene referido a las cláusulas que afectan a la adecuación de la vigilancia de la salud a los riesgos laborales, a las pruebas médicas concretas, al respeto a la intimidad y dignidad del trabajador y a la previsión de medidas adicionales de garantía de la salud.

© INSHT

### *a) Adecuación del reconocimiento médico al riesgo*

Hace diez años, algunos convenios se limitaban a transcribir lo dispuesto en la LPRL<sup>404</sup> o a utilizar el reconocimiento médico para verificar la capacidad del trabajador “para el trabajo en general y para determinados trabajos en particular”<sup>405</sup>, lo que no ha cambiado con el paso del tiempo y pueden seguir citándose cláusulas en este sentido<sup>406</sup>. Sin embargo, tanto antes como ahora muchos de los convenios analizados abordan la vigilancia de la salud como una parte fundamental de la actividad preventiva, al establecer, con esta u otras fórmulas, que los resultados de tal vigilancia de la salud “se analizarán con

---

En el ámbito autonómico: art. 53 Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013 (BO. Barcelona 9 noviembre 2010).

<sup>404</sup> Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000).

<sup>405</sup> Art. 547 XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE 14 octubre 1998).

<sup>406</sup> Art. 81 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2 enero 2010). Art. 56 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010).

criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones de medio ambiente y de trabajo”<sup>407</sup>. Conforme a esta concepción de la vigilancia de la salud, un alto porcentaje de los convenios analizados, tanto nacionales como de ámbito inferior, contienen cláusulas determinantes de la obligación de adecuar su contenido a los riesgos que se tratan de evitar<sup>408</sup> y de realizar todas las pruebas que se consideren oportunas<sup>409</sup>.

Además de la revisión médica general, común a todos los trabajadores, los convenios han venido previendo la realización de las revisiones especialmente concebidas para el puesto que desempeña el trabajador y adecuadas al riesgo que se trata de evitar<sup>410</sup>. Como concreción de este deber, era y es frecuente que los convenios incluyan previsiones que refieren el contenido del reconocimiento médico a “las funciones indicadas para cada categoría profesional de la empresa, (así como) a las tareas y riesgos particulares de un puesto de trabajo”<sup>411</sup>, o la más genérica alusión a que la vigilancia de la salud se ha de adaptar a los riesgos inherentes al trabajo que realicen los trabajadores y al ambiente laboral en que se desarrolle<sup>412</sup>. Otra fórmula que ha utilizado algún convenio, que, aunque no precisa expresamente el ajuste de la revisión médica al puesto o riesgo concreto, sí denota una atención diferenciada según los puestos de que se trate, es aquella según la cual “se dará carácter prioritario a las actuaciones y reconocimientos

---

<sup>407</sup> Art. 58 del II Convenio Colectivo para el Sector del Telemarketing (BOE 8 marzo 2002).

<sup>408</sup> Art. 24.2 Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 4 junio 1998). Art. 13.5 Convenio colectivo del sector de «Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid» (BO. Comunidad de Madrid 3 julio 2000). Art. 11 Convenio colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas» (BO. Comunidad de Madrid 31 marzo 2000).

<sup>409</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura 8 julio 1999). Art. 66.6.1 Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE 26 junio 2001). Art. 59 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE 14 marzo 2002).

<sup>410</sup> Art. 15.2 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 16 octubre 2001). Actualmente: art. 31 Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional (BOE 1 abril 2010). Art. 53 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010). En el ámbito autonómico: art. 44 convenio colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar (BO. Comunidad de Madrid 1 julio 2010).

<sup>411</sup> Art. 547 XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE 14 octubre 1998).

<sup>412</sup> Art. 52 Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A. (BOE 25 febrero 2010).

específicos que se dirijan al personal que ocupe puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente”<sup>413</sup>.

El contenido del reconocimiento médico, tanto del general como de los específicos, se concreta en varios convenios con menciones a la realización de pruebas oftalmológicas y traumatológicas<sup>414</sup>, electrocardiogramas, analíticas, análisis ginecológicos y urológicos, revisiones oftalmológicas<sup>415</sup>; a pruebas que tengan en cuenta la actividad del trabajador<sup>416</sup>, las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo<sup>417</sup>, las herramientas o las máquinas que maneja el trabajador susceptibles de causarle una alteración de su salud -tales como las terminales de ordenador<sup>418</sup>, o los elementos que forman parte integrante

---

<sup>413</sup> Art. 36 Convenio colectivo del sector del «Campo de Madrid» (BO. Comunidad de Madrid 26 febrero 2000).

<sup>414</sup> Art. 54 Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE 20 febrero 2002).

<sup>415</sup> Convenio Colectivo 2001-2002 de “Kraft Foods España, Sociedad Anónima” (BOE 30 enero 2002); II Convenio Colectivo para el sector de telemarketing (BOE 8 marzo 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada” (BOE 17 abril 2002); II Convenio Colectivo de la empresa “NCR España, Sociedad Anónima” (BOE 7 agosto 2002); XVIII Convenio Colectivo de contratas ferroviarias (BOE 3 diciembre 2002); Convenio Colectivo Marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 31 enero 2003); Convenio Colectivo de la empresa “Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal” y su personal. 2002-2003 (BOE 27 febrero 2003); IX Convenio Colectivo de la FNMT-RCM- Real Casa de la Moneda (BOE 27 febrero 2003); Convenio Colectivo para 2003/2004 de la Compañía AIG Europe (BOE 28 abril 2003).

<sup>416</sup> En este sentido, el art. 58 del II Convenio Colectivo para el Sector del Telemarketing (BOE 8 marzo 2002), determina que las medidas de vigilancia de la salud deben incluir como mínimo la historia clínico-laboral del trabajador y exploración; examen por especialistas y aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantalla y visualización del Ministerio de Sanidad. En similares términos art. 21 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE 17 noviembre 2000). Actualmente: art. 45 Convenio colectivo de Mahou, S.A. (BOE 19 marzo 2010).

<sup>417</sup> Art. 52 Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (BOE 22 junio 1999). Art. 98 Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (BOE 21 agosto 2000). Art. 66.6.3 del XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE 26 junio 2001). En el ámbito autonómico: Art. 49 Convenio colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana 2000-2001 (DO. Generalitat Valenciana 6 septiembre 2000).

<sup>418</sup> Art. 15.3 Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica (BOE 15 enero 2002). Art. 44 Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio (BOE 13 febrero 2002). II Convenio para el sector de telemarketing (BOE 8 marzo 2002); Convenio Colectivo de la empresa AIG Europe (BOE 23 abril 2002); Convenio Colectivo estatal de Prensa no Diaria (BOE 18 julio 2002); XVI Convenio Colectivo de la empresa “Diario El País, Sociedad Limitada” (BOE 23 septiembre 2002); Convenio Colectivo 2002/2003 de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR) (BOE 5 febrero 2003); III Convenio Colectivo del grupo Unión Radio (BOE 13

del puesto de trabajo y que directa o indirectamente puedan influir en la salud del trabajador<sup>419</sup>.

Ya mencionamos lo acertado de la aplicación de Protocolos de vigilancia de la salud, que perfilan esta última según el tipo de riesgo a que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo<sup>420</sup>.

Por último, hay que decir que, en cuanto al contenido de los reconocimientos médicos, constituyen mayoría los convenios de ámbito nacional, mientras que los de ámbitos inferiores apenas incursionan en este punto.

### *b) Otras cláusulas*

La vigilancia de la salud se completa en ciertos convenios con previsiones de contenido variado. Así, se ha venido regulando la obligación del empresario de prestar especial atención a la salud de los trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, presenten una mayor vulnerabilidad a los riesgos<sup>421</sup>; de adoptar medidas de protección de la salud adicionales en relación con ciertos trabajadores en casos concretos; por ejemplo, los deberes de realizar análisis periódicos de plomo en la sangre para grupos con riesgo, previa petición por el propio

---

marzo 2003). En el ámbito autonómico: Art. 26 Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Actualmente: art. 22 Convenio colectivo de Bombardier European Investments, S.L.U. (BOE 2 febrero 2010). Art. 45 Convenio colectivo de Mahou, S.A. (BOE 19 marzo 2010). Art. 77 VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 agosto 2010).

<sup>419</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura 8 julio 1999).

<sup>420</sup> Art. 110 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). Art. 40 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). Art. 47 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). Art. 33 I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17 marzo 2010). Art. 78 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 15 Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010). Art. 53 Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 julio 2010).

<sup>421</sup> Esta cláusula aparece en multitud de convenios, tanto de hace diez años -por todos art. 66.6.3 Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE 26 junio 2001)- como de 2010 -por todos, art. 186 XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010)-. También en el ámbito autonómico: art. 47 Convenio colectivo de la pequeña y mediana industria del metal de la Provincia de Cádiz (Acuerdo 1 enero 2010).

trabajador<sup>422</sup>; de trasladar a los trabajadores a otra localidad para realizarles los reconocimientos médicos pertinentes cuando no sea posible efectuarlos en su propia localidad<sup>423</sup>, o en fin, los reconocimientos médicos específicos a la mujer embarazada o que haya dado a luz<sup>424</sup> y de las mujeres mayores de cierta edad<sup>425</sup>.

Con el objeto de garantizar una protección integral de la salud algunos convenios colectivos no se limitan a enumerar el alcance y el contenido de la obligación de vigilancia de la salud en sentido estricto, sino que prevén, asimismo, el sometimiento del trabajador a reconocimientos psicológicos, al tiempo que establecen planes de acción contra la drogodependencia y el alcoholismo<sup>426</sup>.

También con el mismo objeto de garantizar la protección integral del trabajador, algunos convenios prevén la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales<sup>427</sup>, o remiten a la Comisión de Seguridad y Salud para que elabore el mapa de las enfermedades profesionales propias del sector con el objeto de proponer a los organismos públicos competentes, la creación de un servicio especializado en su tratamiento<sup>428</sup>. De igual forma, se atribuye a la Comisión de Seguridad y Salud la determinación de los aspectos mínimos que debe comprender el reconocimiento médico para garantizar una protección de la salud no limitada a la realización de pruebas médicas<sup>429</sup>. El Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea de 2010 establece la obligación de la empresa de desarrollar “las actividades inherentes al área de Medicina del Trabajo en todos sus Centros de trabajo, con la necesaria dotación de personal facultativo, proveyéndole de los medios materiales necesarios para desarrollar dichas actividades”.

---

<sup>422</sup> Art. 44 Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio (BOE 13 febrero 2002).

<sup>423</sup> Art. 99.2 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 14 mayo 1999).

<sup>424</sup> Art. 75 Convenio Colectivo para el Sector de las Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de Vehículos (BOE 11 marzo 1998). Actualmente: Art. 56 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010). Art. 53 I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010).

<sup>425</sup> Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000).

<sup>426</sup> Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE 14 octubre 1998).

<sup>427</sup> IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con cargo a Fondos Públicos (BOE 17 octubre 2000).

<sup>428</sup> Art. 30 del XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE 11 febrero 2000).

<sup>429</sup> Art. 24.3 Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 4 junio 1998).

Es relativamente frecuente encontrar advertencias convencionales acerca de que el coste de los reconocimientos correrá a cargo de las empresas (por ejemplo mediante conciertos del servicio)<sup>430</sup>, si bien, dado que la Ley dispone que en ningún caso el coste de las medidas de seguridad y salud recaerá sobre los trabajadores (art. 14.5 LPRL), este tipo de previsiones carece de efectos constitutivos, aunque pueda resultar útil a efectos aclaratorios o simplemente pedagógicos.

Hace diez años, algunos convenios autonómicos precisaban que los reconocimientos habían de realizarse en horas de trabajo, cuando coincidiera con el turno habitual del trabajador<sup>431</sup> o, si era personal nocturno, se le abonarían horas adicionales de salario<sup>432</sup>. Igualmente, un convenio precisaba que los gastos de desplazamiento originados por el reconocimiento también corrían de cuenta de la empresa<sup>433</sup>. Actualmente se siguen encontrando este tipo de cláusulas, si bien ya en el ámbito nacional –tanto de empresa como sectorial-<sup>434</sup>.

Dada la multitud de cuestiones concretas que se plantean en la práctica, en algunas ocasiones la negociación colectiva nacional ha optado por la creación de

---

<sup>430</sup> VII Convenio Colectivo Año 2001 de “Aceites Coosur, Sociedad Anónima” (BOE 8 enero 2002); Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (BOE 25 marzo 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Siceman 2000, Sociedad Limitada” (BOE 18 abril 2002); II Convenio Colectivo de las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 18 junio 2002); Convenio Colectivo Marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE 31 enero 2003); Convenio Colectivo de la empresa “Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal” y su personal. 2002-2003 (BOE 27 febrero 2003). En el ámbito autonómico: Art. 36 Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales» (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000). Art. 11 Convenio colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas» (BO. Comunidad de Madrid 31 marzo 2000). Actualmente: art. 11 convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas (BO. Comunidad de Madrid 22 octubre 2010).

<sup>431</sup> Art. 26 Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000).

<sup>432</sup> Art. 36 Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales» (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000).

<sup>433</sup> Art. 11 Convenio colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas» (BO. Comunidad de Madrid 31 marzo 2000).

<sup>434</sup> Art. 110 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). Este convenio precisa que el tiempo del desplazamiento y realización del reconocimiento médico, en caso de no poder efectuarse en lugar y tiempo de trabajo, será asumido por la empresa con descanso compensatorio. Art. 30 II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010). Art. 53 Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 julio 2010).

comisiones paritarias para el estudio y propuesta a la Dirección de la empresa de las medidas necesarias en este tema<sup>435</sup>.

*c) Respeto a la intimidad y dignidad del trabajador*

Finalmente, se completa el alcance y el contenido de las normas convencionales sobre vigilancia de la salud con referencias concretas a la obligación de respetar la intimidad y dignidad del trabajador. Aunque en la mayoría de los convenios esta cuestión se resuelve con la transcripción casi literal de la previsión establecida en el artículo 22.2 LPRL, sin que se aprecien diferencias significativas entre los convenios actuales y los de hace diez años<sup>436</sup>.

Las mínimas variaciones que se introducen en la formulación recogida por el precepto mencionado vienen motivadas por varias razones:

- Limitar el acceso a la información de carácter personal obtenida, al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los empleados, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso de los trabajadores<sup>437</sup>.
- Determinación de las sanciones a imponer en caso de vulneración del deber de secreto de la información obtenida; sanción que se concreta en algún convenio con la reserva al Comité de Seguridad y Salud del derecho a

---

<sup>435</sup> VII Convenio Colectivo del ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (BOE 27 noviembre 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Danone, S.A.” (BOE 4 febrero 2003); Convenio Colectivo de la empresa “Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal” y su personal. 2002-2003 (BOE 27 febrero 2003); Convenio Colectivo de la empresa “Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal” y su personal. 2002-2003 (BOE 27 febrero 2003); IX Colectivo Convenio de la FNMT-RCM- Real Casa de la Moneda (BOE 27 febrero 2003); III Convenio Colectivo de la empresa Gedas Iberia, S.A. (BOE 15 julio 2003). Actualmente: Art. 73 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 julio 2010).

<sup>436</sup> Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000). Art. 58 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE 14 marzo 2002). Art. 81 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2 enero 2010). Art. 52 Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A. (BOE 25 febrero 2010).

<sup>437</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura 8 julio 1999). Actualmente: art. 81 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2 enero 2010). Art. 56 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010).

solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas<sup>438</sup>.

- Remarcar la confidencialidad de toda la información relativa al estado de salud del trabajador<sup>439</sup> y el derecho del trabajador a no verse perjudicado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo<sup>440</sup>.

---

<sup>438</sup> Art. 66.6.2 del XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE 26 junio 2001).

<sup>439</sup> Art. 66.6.2 del XIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE 26 junio 2001). Art. 550 XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE 14 octubre 1998). Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (BOE 25 marzo 2002); Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE 18 junio 2002); XII Convenio Colectivo de la empresa “Enagás, SA” (BOE 2 julio 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Altadis, SA” (BOE 13 agosto 2002); Convenio Colectivo de las empresas “Al Air Liquide España, S.A., “Air Liquide Medicinal, S.L.U.” y “Air Liquide Producción S.L.U.” (BOE 1 octubre 2002); IV Convenio Colectivo de “Patentes Talgo, S.A.”, Años 2002-2005 (BOE 7 febrero 2003); Convenio de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (BOE 6 marzo 2003); XIII Convenio Colectivo de “Enagás, SA” (BOE 19 marzo 2003); III Convenio Colectivo de la empresa CWT Viajes de Empresa, S.A. (BOE 11 abril 2003); III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE 7 mayo 2003); II Convenio Colectivo de la empresa ELCOGAS, S.A. (BOE 11 junio 2003); Convenio Colectivo de la empresa Moderropa, S.A. (BOE 19 julio 2003); Convenio Colectivo de la empresa Agencia Efe, S.A. (BOE 28 julio 2003); III Convenio Colectivo estatal de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (BOE 30 julio 2003). Convenio Colectivo de la empresa “Vigilancia Integrada, Sociedad Anónima” (BOE 3 abril 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Siceman 2000, Sociedad Limitada” (BOE 18 abril 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Foro de Formación y Ediciones, SL”, Sociedad Unipersonal (BOE 30 julio 2002); Convenio Colectivo de la empresa “British American Tobacco España, SA” (BOE 12 agosto 2002); Convenio Colectivo interprovincial de la empresa “Getronics España Solutions, SL” (BOE 30 octubre 2002); Convenio Colectivo 2002/2003 de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR) (BOE 5 febrero 2003); III Convenio Colectivo de la empresa CWT Viajes de Empresa, S.A. (BOE 11 abril 2003); Convenio Colectivo de la empresa Radio Popular, S.A. –COPE- (BOE 13 mayo 2003); Convenio Colectivo de las empresas Zadoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A. (A.E.S.A.) (BOE 18 junio 2003); I Convenio Colectivo de la empresa Totalfinalf España, S.A. (BOE 2 julio 2003). Entre los autonómicos la presencia de este tipo de cláusulas era mucho más reducida -Art. 26 Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000)-.

Diez años más tarde, la situación no ha variado: art. 81 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2 enero 2010).

<sup>440</sup> Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (BOE 18 junio 2002); Convenio Colectivo de la empresa “British American Tobacco España, Sociedad Anónima” (BOE 12 agosto 2002); Convenio Colectivo de la empresa “Altadis, Sociedad Anónima” (BOE 13 agosto 2002); IV Convenio “Patentes Talgo, S.A.”, Años 2002-2005 (BOE 7 febrero 2003); Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (BOE 6 marzo 2003); III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE 7 mayo 2003); II Convenio de la empresa

### C. Órganos encargados del control de la salud de los trabajadores

En relación con esta cuestión, la generalidad de los convenios analizados coinciden en señalar que los sujetos que asumen la realización de los reconocimientos médicos han de acreditar que están en posesión de la especialización requerida<sup>441</sup>.

Hace diez años, la atribución de competencia para realizar el reconocimiento médico variaba de un convenio a otro, así: los componentes del servicio de prevención<sup>442</sup>, con la participación de otros profesionales sanitarios en función de su especialidad o disciplina y de los riesgos a vigilar<sup>443</sup>, el servicio médico (integrado en el servicio de prevención y salud laboral), los servicios médicos de la Mutua patronal o de otros centros oficiales con los que tengan cubiertos los riesgos de accidentes de trabajo<sup>444</sup>, los especialistas médicos<sup>445</sup> o los servicios médicos del Servicio de Vigilancia de la salud<sup>446</sup>. Actualmente, junto a los

---

ELCOGAS, S.A. (BOE 11 junio 2003); Convenio Colectivo de la empresa Moderropa, S.A. (BOE 19 julio 2003).

Diez años más tarde: art. 81 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2 enero 2010).

<sup>441</sup> Téngase en cuenta la reciente promulgación del Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, que afecta directamente a la actividad de los servicios de prevención en su actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores.

<sup>442</sup> Art. 57.1.2 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE 2 junio 2000)

<sup>443</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura 8 julio 1999)

<sup>444</sup> Art. 30 del XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE 11 febrero 2000). Art. 52 Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (BOE 22 junio 1999). Art. 52 Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (BOE 22 junio 1999). Art. 98 Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (BOE 21 agosto 2000). En el ámbito autonómico: Art. 44 Convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos» para los años 1999 y 2000 (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Art. 13.5 Convenio colectivo del sector «Piscinas e Instalaciones Acuáticas» (BO. Comunidad de Madrid 3 agosto 2000).

<sup>445</sup> Art. 75 Convenio Colectivo para el Sector de las Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de Vehículos (BOE 11 marzo 1998).

<sup>446</sup> Art. 62 del III Convenio Colectivo del personal laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 8 febrero 2001)

expresados<sup>447</sup>, encontramos también referencias extraídas de la norma, como por ejemplo, al personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada<sup>448</sup>.

## 9. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Poco prolija es la regulación convencional de la obligación de las empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, de coordinar su actividad preventiva<sup>449</sup> y del deber de vigilancia de la seguridad y la salud de los trabajadores adscritos a una contrata.

Como es sabido, 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. 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). A éste, la LPRL le atribuye la obligación de informar a las empresas acerca de “las características de la prestación de la actividad desarrollada en el centro de trabajo y, en particular, los

---

<sup>447</sup> Art. 53 Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013 (BO. Barcelona 9 noviembre 2010).

<sup>448</sup> Art. 56 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010). Art. 78 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010). Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010). Una variedad más precisa de esto último la encontramos en el art. 30 II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010), que para examinar a sus buceadores requiere médicos especialistas hiperbáricos. En el ámbito autonómico: art. 11 convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas (BO. Comunidad de Madrid 22 octubre 2010).

<sup>449</sup> Entendiendo por coordinación “poner conjuntamente todos los medios, sea cual fuere su forma, para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores”: IGLESIAS CABERO, M., (coord.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid, 1997, pág. 135.

riesgos existentes en el mismo de carácter general, esto es, los que hacen referencia a la actividad productiva del centro de trabajo”<sup>450</sup>.

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.

Ha de señalarse, que los convenios colectivos que se refieren a las obligaciones que recoge el artículo 24 o bien las tratan de manera conjunta, sin diferenciar si hay o no contrata, o bien sólo hacen referencia a las obligaciones empresariales en caso de contrata. En este sentido, la técnica utilizada por la mayoría de los convenios es crear un “cajón de sastre” en el que tienen cabida un conjunto de previsiones heterogéneas, que se refieren a las obligaciones de igualdad de trato entre trabajadores en materia de prevención, a las obligaciones de información y control de tal información por las distintas empresas vinculadas y al reparto de obligaciones entre aquéllas. No obstante, pueden encontrarse referencias aisladas a las obligaciones empresariales de seguridad y salud en las relaciones de contratación y subcontratación de actividades empresariales.

## A. Previsiones genéricas

Los convenios que regulan la coordinación de actividades empresariales parten de la premisa de que el obligado a cumplir lo dispuesto en el artículo 24 LPRL es el empresario en cuyos centros de trabajo se desarrolla la actividad laboral<sup>451</sup>. Aunque algún convenio, concreta que si se trata de trabajadores cedidos por una

---

<sup>450</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., CARDENAL CARRO, M., *Curso de Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 186.

<sup>451</sup> Art. 66.3.4 Convenio colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001). Art. 30 Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 4 de junio de 1998). Art. 25.5 Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (BOE de 21 de agosto de 2000).

empresa de trabajo temporal es ésta, previo informe de la empresa usuaria<sup>452</sup>, la que debe informar a sus trabajadores acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas. De igual forma, la responsabilidad del cumplimiento de las de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud se imputan a la empresa de trabajo temporal o a la contratista<sup>453</sup>.

A partir de esta premisa, la concreción de las obligaciones que incumben al titular de la empresa o del centro de trabajo varía de un convenio a otro.

En primer término, suelen establecerse previsiones de igualdad de trato entre trabajadores mediante la declaración de que ha de garantizarse a los trabajadores “externos” el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los trabajadores de la propia empresa. Para asegurar la protección, se impone al titular de la empresa la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar que, previo al inicio de su actividad, los trabajadores “externos” reciban información suficiente acerca de los riesgos a los que puedan verse expuestos, acerca de la posible obligación de someterse controles médicos especiales, de la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir y de los equipos de protección y prevención frente a aquéllos<sup>454</sup>.

En conexión con lo anterior, el titular del centro de trabajo queda obligado a verificar, con el mismo alcance y periodicidad que el control de sus trabajadores, que se aplican todas las normas de seguridad y salud a los trabajadores de otro empresario. De igual forma, el empresario queda obligado, según establece algún convenio, a realizar un seguimiento de la seguridad y salud de sus trabajadores que desempeñen su actividad fuera del centro de trabajo<sup>455</sup>.

Si bien era de esperar que los convenios colectivos negociados en 2010 se hicieran eco de las previsiones que, en materia de coordinación empresarial, establece el RD 171/2004, lo cierto es que en la negociación colectiva analizada

---

<sup>452</sup> En concreto, el artículo 51.c) Convenio Colectivo de las Empresas de Seguridad (BOE de 20 de febrero de 2002), obliga a las empresas de seguridad, con trabajadores que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, a recabar de los titulares de los centros de trabajo la información, las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes, con las medidas de protección y prevención correspondientes, y sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

<sup>453</sup> Art. 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000).

<sup>454</sup> Art. 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000).

<sup>455</sup> Art. 66.3.4 Convenio colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

correspondiente a ese año no se aprecian diferencias sustanciales con las previsiones contenidas en los convenios colectivos de 2000. No obstante, sí se aprecia un incremento del número de convenios que acogen previsiones de coordinación de actividades empresariales.

Un importante número de convenios colectivos simplemente recoge una mera declaración de la obligación de coordinación de actividades empresariales<sup>456</sup>; otros contienen una remisión directa a las previsiones legales y reglamentarias sin especificar ninguna medida concreta<sup>457</sup>, y, en fin, algún convenio además de una remisión expresa incluye alguna medida aislada como la información a los miembros de los distintos comités de seguridad y salud y su derecho a acceder al procedimiento informatizado de coordinación de actividades empresariales, de los riesgos inducidos por las empresas concurrentes y de las medidas correctoras de los mismos que afecten a los trabajadores<sup>458</sup>.

Debe llamarse la atención acerca de que en la negociación colectiva no se diferencian con claridad ambas obligaciones. Algunos convenios se limitan a enunciar el deber de cooperación entre empresarios, sin diferenciar entre el deber de cooperación de los empresarios que comparten instalaciones y el deber de cooperación en los casos de contratas o subcontratas de obras y servicios, en cambio otros convenios se refieren en exclusiva a las obligaciones en caso de contratas y subcontratas.

En algún caso las obligaciones de coordinación llegan a las empresas de trabajo temporal, mediante la previsión de que se podrá requerir a las ETT, al momento de la puesta a disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los

---

<sup>456</sup> Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA -Concesionaria del Estado- (BOE 16 octubre 2010). Convenio colectivo de Diario ABC, SL. (BOE 30 diciembre 2010). Convenio colectivo de Minas de Almadén y Arrayanes, SA. (BOE 4 enero 2011). II Convenio colectivo de Sun Planet, SA. (BOE 31 enero 2011). Convenio colectivo de Noroto, SA. (BOE 28 febrero 2011).

<sup>457</sup> II Convenio colectivo de Automáticos Orenes, S.L.U. (BOE 15 febrero 2010). Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A.U. (BOE 2 febrero 2010). Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. (BOE 2 febrero 2010). Convenio colectivo de Seguridad Gallega Nosa Terra, S.A. (BOE 23 abril 2010). VI Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 22 abril 2010). Convenio colectivo de Asistencia, Distribución y Servicios 2003, S.A. (BOE 10 mayo 2010). Convenio colectivo de 3M España, S.A. (BOE 1 julio 2010). VIII Convenio colectivo de Diario AS, SL. (BOE 12 julio 2010). I Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A. (BOE 27 agosto 2010). Convenio colectivo de Top-Room, SL. (BOE 21 octubre 2010). II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 22 marzo 2011).

<sup>458</sup> Art. 192 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010).

siguientes extremos: cualificación profesional del trabajador en misión; formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como de carácter específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador; identificación del curso formativo: denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa<sup>459</sup>.

Algún convenio aislado incluye una cláusula tipo relativa al modo en que debe efectuarse la coordinación empresarial en los supuestos de concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo. Además de señalar el deber genérico de colaboración y cooperación entre ellas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, se prevé la inclusión en los contratos de colaboración suscritos por las empresas de cláusulas tipo que incluyen la obligación de aportar la evaluación de riesgos correspondientes a los trabajos contratados, el plan de prevención a aplicar en la ejecución de los trabajos y los documentos justificativos que acrediten que sus trabajadores han recibido información y formación adecuada para realizar los mismos y de la normativa que hay que cumplir tanto de ámbito general como específica del Centro en que aquellos se lleven a cabo<sup>460</sup>.

Tampoco se encuentran en la negociación colectiva analizada de ámbito provincial referencias de calado a la obligación de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos. De hecho, la tónica general en los convenios es guardar silencio sobre el tema, siendo las excepciones precisamente las de los convenios que incluyen alguna referencia sobre esta cuestión. Entre estas excepciones, el Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013. (BO. Barcelona 9 noviembre 2010), prevé que por el Comité de Seguridad y Salud se coordine el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva.

En particular, los medios de coordinación deberán contener como mínimo la información a los trabajadores, delegados, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de los trabajadores/as y servicios de prevención. También los Delegados de Prevención de empresas que desarrollen su trabajo en un mismo centro tienen derecho a incorporarse al Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal para los temas que les afecten.

---

<sup>459</sup> Art. 60 IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010).

<sup>460</sup> Arts. 76 y 77 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 julio 2010).

Igualmente, cuando se vaya a ejecutar una actividad nueva que conlleve nuevos riesgos debe celebrarse una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios y trabajadores de las empresas involucradas, celebrándose asimismo las reuniones periódicas que las partes consideren necesarias.

## **B. Deber de coordinación en caso de subcontratación**

En relación con la coordinación de actividades empresariales en los casos de contratas o subcontratas, algún convenio recoge expresamente la obligación de la empresa principal de verificar que los contratistas y subcontratistas cumplen las normas de prevención de riesgos laborales. Para ello, se prevé que el principal pueda exigirles que le entreguen los planes de seguridad y salud de la empresa, los documentos que certifiquen el nivel de formación de los trabajadores en relación con el trabajo a desarrollar y los certificados de aptitud médica de los trabajadores<sup>461</sup>.

También en relación con las contratas de obras o servicios, algún convenio especifica la responsabilidad solidaria que asumen la empresa principal y la empresa contratista cuando la actividad contratada se desarrolle en el centro de trabajo de la principal. Responsabilidad solidaria que se refiere al cumplimiento por la contratista de las condiciones laborales y de seguridad y salud<sup>462</sup>, no obstante la declaración de responsabilidad solidaria no supone novedad alguna, ya que se regula en el artículo 42.3 LISOS.

Sin embargo, lo cierto es que la mayoría de los convenios colectivos de ámbito estatal negociados a lo largo del año 2000, no contienen previsión alguna sobre esta cuestión, y de contenerla, se trata de previsiones sumamente genéricas que vienen a establecer que la empresa principal puede exigir a las empresas contratistas el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales<sup>463</sup>.

---

<sup>461</sup> Art. 68 Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE de 1 de diciembre de 1998). Art. 10 Convenio Colectivo de Telefónica España S.A.U. (BOE de 2 de julio de 2001). Convenio Colectivo para el personal laboral AEAT (Resolución de 18 de mayo 2000).

<sup>462</sup> Art. 25.5 Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (BOE de 21 de agosto de 2000).

<sup>463</sup> Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Resolución de 28 de diciembre 2000).

Finalmente, las previsiones específicas para las contratadas se completan en algún convenio con el reconocimiento expreso del derecho de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o en uno de los centros de trabajo del principal, a la vigilancia de su salud en igualdad de condiciones que los trabajadores contratados por el titular del centro de trabajo<sup>464</sup>.

Frente a esta regulación convencional limitada a enumerar el elenco de obligaciones que corresponde a cada uno de los empresarios vinculados, se aprecia que los convenios colectivos de empresa contienen una regulación más detallada de la cooperación en materia de prevención de riesgos. En este sentido, el II Acuerdo Marco del Grupo Repsol<sup>465</sup>, contiene previsiones específicas para garantizar la aplicación de la normativa en el marco de las relaciones de contratación y subcontratación. La dirección del grupo Repsol se compromete a realizar un plan de actuaciones respecto de las empresas contratistas en sus principales empresas articulado a través de un conjunto de medidas<sup>466</sup>:

- Formación del personal de las empresas contratistas.
- Información a los contratistas acerca de los riesgos existentes con carácter previo a la realización de sus tareas.
- Planificación de seguridad por los contratistas.
- Medidas de coordinación a través de reuniones periódicas con la dirección de estas empresas, contactos periódicos con sus servicios de prevención, reuniones previas a las paradas y grandes trabajos para la coordinación y seguimiento de éstos, y
- Vigilancia y control, a través de la obligación de los contratistas de comunicar a Repsol sus datos de siniestralidad y los informes de los accidentes con bajas.

En el ámbito provincial son muy pocos los convenios negociados en el año 2000 que regulan las medidas a adoptar en el caso de subcontratación, sólo merece una mención expresa en XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resolución de 15 de junio 2000), manifiesta de forma

---

<sup>464</sup> Art. 57 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000).

<sup>465</sup> BOE de 24 de julio de 1999.

<sup>466</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., *La negociación colectiva en el sector energético*, Colección de Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 31, MTAS, Madrid, 2000, pág. 450.

expresa la aplicabilidad de las previsiones convencionales de prevención de riesgos a todo el personas que trabaja para RTVE con independencia de que se trate de un trabajador contratado por la propia entidad, o contratado por un tercero.

Por su parte, la negociación colectiva de 2010, sectorial y de empresa, reitera las prácticas de los convenios colectivos de 2000. Pueden encontrarse por tanto cláusulas diversas; así:

- las cláusulas que se limitan a enunciar la obligación de la empresa principal de coordinar las actividades preventivas de de las empresas contratistas, subcontratistas o de los trabajadores autónomos contratados por aquélla<sup>467</sup> o de recabar de la empresa principal en la que presten servicios sus trabajadores la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con los equipos de protección y prevención, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores<sup>468</sup>.

- Los convenios que determinan la responsabilidad en todos los aspectos preventivos de la empresa principal, en particular la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores de las contratas, ya sea por sus propios medios, ya exigiendo a las contratistas unos medios de seguridad y protección equiparables a los suyos<sup>469</sup>. Desde otra perspectiva, algún convenio contempla la responsabilidad de la empresa que tenga trabajadores prestando servicios en centros de trabajo de otros empresario de recabar de los titulares de los mismos la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para informar y formar a sus respectivos trabajadores<sup>470</sup>. Para algún convenio la coordinación queda limitada a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad en relación con

---

<sup>467</sup> Art. 54 II Convenio colectivo de Nuclenor, S.A. (BOE 16 febrero 2010).

<sup>468</sup> Art. 51.d) Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 16 febrero 2011). Art. 36.e) Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA. (BOE 22 marzo 2011). Art. 51.10 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

<sup>469</sup> Art. 31 Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5 febrero 2010). Art. 63 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010).

<sup>470</sup> Art. 18 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010).

las operaciones realizadas para la empresa<sup>471</sup>.

- Con una formulación excesivamente general en algún convenio la coordinación de actividades empresariales se limita a recabar de los titulares de los centros de trabajo ajenos, donde presta sus servicios, la información e instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en los correspondientes centros de trabajo, adoptar las medidas de protección y prevención convenientes, así como las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores<sup>472</sup>.

También conforme a esta formulación general se 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 de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores<sup>473</sup>.

- En algún otro convenio, la coordinación se hace con la participación de los representantes de los trabajadores. Queda limitada la obligación de coordinar a la celebración de reuniones periódicas entre los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores, preferentemente Delegados de Prevención. Junto a esta perspectiva se incluye una coordinación externa mediante la que se crea un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas. Pero las previsiones sobre esa coordinación externa se limitan a identificar quienes forman los comités de seguridad y salud, dando más importancia a señalar el número mínimo de miembros del comité y las normas para su elección<sup>474</sup>.

- Pero junto a este tipo de cláusulas es también posible encontrar en algún convenio aislado un completo procedimiento de actuación en caso de contratos de obras y servicios. Procedimiento que se articula a través de un conjunto de compromisos que asume la empresas y que se concretan en las siguientes: establecer los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas; informar a las empresas contratistas de la normativa de seguridad y de los riesgos existentes, así como de las medidas preventivas, equipos de protección, etc.; entrega de documentación relativa normas de seguridad internas, evaluación de riesgos, fichas de productos peligrosos y planes de emergencia; planificación de la seguridad, vigilancia y control, realizando un

---

<sup>471</sup> Art. 49 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010).

<sup>472</sup> Art. 33 I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17 marzo 2010).

<sup>473</sup> Art. 52. Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 julio 2010).

<sup>474</sup> Art. 81 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la descripción de los mismos, las medidas preventivas, EPI,S, acreditación de la formación recibida por los trabajadores y la información que éstos han recibido con relación a los riesgos existentes en el trabajo y los resultados de aptitud en materia de vigilancia de la salud a cargo de la empresa contratista; designación de un responsable de seguridad que actúe de interlocutor para las cuestiones que puedan surgir al respecto. Además la empresa principal se reserva el derecho a exigir a los contratistas que comuniquen sus datos de accidentalidad, así como los informes de investigación de los accidentes y las medidas correctoras adoptadas a raíz de sus conclusiones<sup>475</sup>.

También identificando con claridad el procedimiento que debe seguirse el artículo 55 del XV Convenio colectivo de Enagas, SA<sup>476</sup>, regula el conjunto de obligaciones que se imponen a las empresas contratistas. Obligaciones que pasan en primer término por el cumplimiento de las obligaciones previstas en la LPRL, incluyendo la planificación de la actividad preventiva, la información sobre el responsable de seguridad de los trabajos a desarrollar, la descripción de sus riesgos y medidas de prevención, la acreditación de que sus trabajadores están debidamente formados en la prevención de los riesgos propios de su oficio y de que se les ha transmitido información de los existentes en los centros de trabajo de la principal donde presten sus servicios, el plan de inspecciones en los casos en que sea necesario, y cualquier otro requisito legalmente exigible desde el punto de vista de la prevención de riesgos.

Por su parte, la empresa principal debe con carácter previo a la realización de los trabajos informar a las empresas contratistas de los riesgos, medidas de prevención y normativa de seguridad existentes en los centros de trabajo de la empresa donde vayan a prestar sus servicios.

Para los trabajos que así lo requieran de acuerdo con la legislación vigente, se exigirá a la empresa contratista la realización de un Estudio y/o Plan de Seguridad.

En la fase de ejecución de los trabajos se utilizarán los permisos de trabajo que para cada caso estén en vigor.

La Empresa podrá fijar los niveles mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas cuyos servicios contrate.

---

<sup>475</sup> Art. 82 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

<sup>476</sup> BOE 14 agosto 2010.

La coordinación de la empresa principal con las empresas contratistas se garantizará a través de: reuniones periódicas con las Direcciones de estas empresas; contactos periódicos con sus Servicios de Prevención y reuniones previas a las paradas, grandes trabajos o similares, para la coordinación y seguimiento de éstos.

También en esta línea, en algún convenio se prevé la elaboración de un protocolo de actuación para la gestión de la subcontratación de obras y servicios en materia de prevención de riesgos laborales, en el cual se establecen normas y pautas de actuación y donde se distinguen dos fases de intervención: una de carácter previo al inicio de la prestación de servicios y otra durante la ejecución de la prestación de servicios<sup>477</sup>.

Sólo un convenio de los analizados especifica la protección que debe garantizarse tanto en los supuestos de contratación y subcontratación de obras y servicios como en el supuesto de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro o lugar de trabajo. Las actuaciones comunes a ambos supuestos, se concretan en un conjunto de actividades en las que se involucra a los responsables de las distintas empresas, al servicio de prevención y a los representantes de los trabajadores con competencias en materia preventiva.

Así, entre el conjunto de medidas que enuncia el convenio colectivo, pueden señalarse las reuniones de coordinación periódicas con los responsables de las principales empresas de servicios y con aquellas en las que el servicio de prevención lo considere necesario; reuniones que serán dirigidas por personal responsable de la empresa principal y de las contratistas, y asistirá personal del servicio de prevención mancomunado, así como responsables de los trabajos contratados. En el acta que se levante de esa reunión debe incluirse la información relativa a las empresas que van a trabajar en el centro de trabajo, a la actividad, servicios o trabajos que se van a desarrollar, localización y duración estimada, al número de trabajadores dedicados a dichas actividades, a los riesgos específicos asociados a cada actividad y empresa y medidas de protección y prevención necesarias en cada caso, a los planes, medidas y procedimientos de coordinación que se consideren necesarios y al responsable de la coordinación en materia de prevención de riesgos a nivel general de la obra o instalación.

---

<sup>477</sup> Art. 52 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010). Art. 52.9 III Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 15 abril 2011).

Al tiempo, la empresa principal exigirá el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normativa vigente, normas de seguridad y salud y medidas preventivas específicas de cada trabajo, a través de los responsables de los trabajos contratados y de los departamentos involucrados, con independencia de las tareas de apoyo que otros departamentos o personal, el servicio de prevención o los mismos responsables de los trabajadores, puedan ejercer para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores de dichas empresas contratistas o subcontratistas durante la realización de los trabajos en sus instalaciones.

También, en cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, los deberes de coordinación tienen su reflejo en el plan de prevención de la empresa. en este sentido, se obliga a las empresas contratistas a aportar una documentación mínima, que pretende reflejar la aptitud de los trabajadores externos para realizar su trabajo en las instalaciones: libro de registro de contrata y subcontratas; certificado de aptitud médica del trabajador, incluyendo, si fuera necesario, protocolos específicos a los riesgos presentes en dicho puesto; certificado de formación teórico-práctico en materia de PRL suficiente para el tipo de actividad a desarrollar; certificado de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores, cuando las tareas a desarrollar así lo requieran; certificado de haber recibido información y formación suficiente sobre los riesgos generales y específicos existentes en el centro de trabajo donde vayan a desarrollar su actividad y cualquier otra documentación que se requiera desde el servicio de prevención, recursos humanos, o el departamento ordenante del trabajo<sup>478</sup>.

Este tipo de previsiones se completa en algún convenio con referencias al establecimiento de penalizaciones por la paralización de trabajos por incumplimiento de las medidas de seguridad, así como del reglamento de seguridad y salud de la empresa principal, así como con la implicación de los propios trabajadores en prevención de riesgos laborales al disponerse que el trabajador que observe actividades de empresas contratadas o subcontratadas de obras y/o servicios que incumplan las normas generales y/o el reglamento de seguridad y salud laboral de la empresa, está obligado a informar de sus deberes al responsable de la empresa ajena<sup>479</sup>.

En los convenios colectivos provinciales de 2010 no se recogen diferencias entre las obligaciones de coordinación de actividades empresariales en los casos en que varios empresarios compartan el mismo centro de trabajo y en los casos de contrata y subcontratas de obras o servicios. En estos términos, el Convenio

---

<sup>478</sup> Art. 42 IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (BOE 27 abril 2011).

<sup>479</sup> Arts. 75 y 76 III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12 julio 2010).

colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT<sup>480</sup>, se limita a establecer que si en el mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, las empresas quedan obligadas a cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para ello, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información a sus respectivos trabajadores.

En similares términos, el Convenio colectivo del sector de Empresas Transitarias de Valencia<sup>481</sup>, prevé la posibilidad de acordar que se realicen reuniones conjuntas con la empresa principal y/o titular del centro de trabajo, así como cualquiera otras medidas de actuación coordinada, especialmente, cuando por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

## 10. 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 (arts. 25 a 28 LPRL), que no se le exigen con respecto al resto de los trabajadores de la empresa.

Aunque no se trata de una lista cerrada, dado que puede haber otros trabajadores no mencionados en la LPRL merecedores de especial atención<sup>482</sup>, la negociación colectiva se ciñe estrictamente a lo dispuesto en aquella, sin hacer uso, por tanto, de la posibilidad de incluir otros sujetos a los que se haya de prestar especial atención en virtud de sus características personales o de las características de su

<sup>480</sup> Artículo 41. Código Convenio número 2801575. BOCAM 8 noviembre 2010

<sup>481</sup> Código Convenio número 4605825. BO. Valencia 9 julio 2010.

<sup>482</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos", en *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley, Madrid, 1997, pág. 35.

trabajo (nocturno, a turnos, etc.). Al contrario, llama la atención que en el año 2010 haya un importante porcentaje de convenios colectivos que remiten en bloque a la LPRL, sin especificar en lo más mínimo la protección que debe garantizarse a los colectivos que enumeran los artículos 25 a 28 LPRL<sup>483</sup>. Junto a esta remisión es frecuente encontrar también cláusulas sumamente genéricas que nada aportan a las obligaciones preventivas que se imponen al empresario al limitarse, en la mayoría de los casos, a transcribir defectuosamente las obligaciones que se imponen al empresario. Así, por ejemplo, con previsiones del tipo la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, a los menores de 18 años, a las trabajadoras embarazadas o de parto reciente<sup>484</sup>. O supeditando el cumplimiento de algunas de las obligaciones legales a la disponibilidad de la empresa<sup>485</sup>; recogiendo simplemente que los trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular<sup>486</sup>; o centrándose en garantizar el salario a percibir en el caso de cambio de puesto de trabajo en vez de identificar las medidas preventivas que deben adoptarse<sup>487</sup> o simplemente a poner de manifiesto el derecho de la trabajadora embarazada al cambio de puesto de trabajo cuando el lugar en que viniera desarrollando su labor entrañe peligro para ella o para el feto<sup>488</sup>.

---

<sup>483</sup> Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. (BOE 2 febrero 2010). Convenio colectivo de Seguridad Gallega Nosa Terra, S.A. (BOE 23 abril 2010). VI Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 22 abril 2010). Convenio colectivo de Asistencia, Distribución y Servicios 2003, S.A. (BOE 10 mayo 2010). Convenio colectivo de 3M España, S.A. (BOE 1 julio 2010). VIII Convenio colectivo de Diario AS, SL. (BOE 12 julio 2010). I Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A. (BOE 27 agosto 2010). Convenio colectivo de Top-Room, SL. (BOE 21 octubre 2010). Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 julio 2010).

<sup>484</sup> Art. 18.9 V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010). Art. 65 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010).

<sup>485</sup> La empresa “intentará, siempre que sus condiciones de trabajo y plantilla se lo permitan, adecuar a puestos acordes a su situación a aquellos trabajadores que hayan visto disminuidas sus aptitudes físicas para desempeñar el trabajo para el que fueron contratados”: Art. 36 Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S.L. (BOE 29 mayo 2010).

<sup>486</sup> Art. 30 IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 julio 2010). Art. 51 VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011)

<sup>487</sup> Art. 32 III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12 julio 2010).

<sup>488</sup> Art. 58 Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (BOE 14 septiembre 2010).

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

Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos son aquellos cuyas características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, les hace especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo (art. 25 LPRL). Para proteger a éstos se impone una doble obligación al empresario:

- No emplear a dichas personas en las actividades que puedan generar un peligro para ellos mismos o para terceros, y
- Evaluar los riesgos en consonancia con sus características personales para adoptar las medidas preventivas y de protección oportunas.

En términos generales puede afirmarse que la negociación colectiva presenta una importante carencia en cuanto a la protección de estos trabajadores. Los convenios no concretan los trabajos que pueden generarles un peligro, ni prevén tampoco el deber de evaluar los riesgos en consonancia con las características personales de aquellos trabajadores. La protección convencional de este colectivo, se reduce a incluir compromisos genéricos de garantizar una protección específica a aquéllos<sup>489</sup>, una mayor vigilancia en general<sup>490</sup>, de convertirlos en objeto de una mayor atención por la medicina de trabajo y por el comité de seguridad y salud en el trabajo<sup>491</sup> o de tener en cuenta su especial sensibilidad al serle asignado un puesto de trabajo, de forma que no se le podrán asignar las tareas que implican para él o los demás especiales riesgos<sup>492</sup>.

Resulta curiosa la cláusula contenida en el Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y

---

<sup>489</sup> Apartado cuarto del Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999). Art. 57.9 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000). Art. 34 del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 24 de julio de 1999). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resolución de 2 de agosto 2000).

<sup>490</sup> Art. 66.6.4 del XIII Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

<sup>491</sup> Art. 98 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 14 de mayo de 1999).

<sup>492</sup> Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resolución de 2 de agosto 2000).

Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000), que prevé, sólo en los centros donde trabajan varios productores, que los trabajadores de mayor edad o con salud delicada, realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico. Cláusula que resulta llamativa porque si bien poco hay que objetar a la previsión de que los trabajadores de mayor edad o con salud delicada realicen trabajos que impliquen un menor esfuerzo físico, no ocurre lo mismo con la previsión de que se les aparte de los puestos de mayor responsabilidad, en particular respecto a los trabajadores de mayor edad, pues parece partirse de la premisa de que ese colectivo por razones de edad exclusivamente quedaría incapacitado para realizar determinadas tareas. Por ello, hubiera sido conveniente una mayor concreción en cuanto al alcance de la previsión.

La especial protección que les reconoce el artículo 25 LPRL, se traduce en el ámbito de la negociación colectiva en la garantía de su derecho a la movilidad funcional, que se concreta en reconocerles el traslado a un puesto de trabajo acorde con sus características personales<sup>493</sup> o a un puesto que implique un menor esfuerzo físico<sup>494</sup>. Especificando en algún caso que la movilidad se hará sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad<sup>495</sup>.

En algún caso se especifica que el destino a un puesto adecuado a su situación se llevará a cabo cuando la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcance los grados de invalidez que define la LGSS y exista además un riesgo para la salud del trabajador<sup>496</sup>. A ello, se añade que corresponde a los Servicios de Prevención la revisión de todos los casos, con una periodicidad de dos años, en que se haya procedido a la adaptación de puestos de trabajo a fin de determinar si

---

<sup>493</sup> Art. 65 Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado (BOE de 1 de diciembre de 1998). Art. 415- 417 del XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE de 14 de octubre de 1998). Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Resolución de 12 de septiembre 2000). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resolución de 2 de agosto 2000). Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (Resolución de 25 de mayo 2000).

<sup>494</sup> Art. 27 Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (BOE de 19 de junio de 2001). Art. 27 Convenio Colectivo Estatal de jardinería (BOE de 26 de mayo de 2001).

<sup>495</sup> Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Resolución de 28 de diciembre 2000).

<sup>496</sup> Convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000).

las adaptaciones siguen siendo viables, tanto para el trabajador discapacitado como para la organización del Centro<sup>497</sup>.

Llama la atención que es algún sector, 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>498</sup>

Destaca de la negociación colectiva correspondiente al año 2010 el importante número de convenios colectivos que directamente remite a la regulación legal, sin incluir ni una sola previsión al respecto, donde se concreten las medidas que han de adoptarse por la empresa para la completa protección de este colectivo<sup>499</sup>, o que transcriben literalmente la previsión legal<sup>500</sup>.

Los convenios de 2010 que abordan la protección específica de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos presentan unas tendencias claras. Por una parte se encuentran aquellos que sólo prevén la posibilidad de cambio de puesto de trabajo cuando la reducción de la capacidad se haya debido a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional<sup>501</sup>, pero también convenios donde el cambio de puesto se lleva a cabo con independencia de la contingencia

---

<sup>497</sup> Convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000).

<sup>498</sup> Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y de Conejos (Resolución de 26 de octubre 2000). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resolución de 2 de agosto 2000). Convenio colectivo del sector de «Confeción de Peletería Fina», suscrito por Asociación Empresarial de Peletería, Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 26 febrero 2000).

<sup>499</sup> Art. 61 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010); Art. 42.8 I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 23 marzo 2010). Art. 47 I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010). Art. 107.7 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30 septiembre 2010). Art. 65.9 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010). I art. 33 Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 21 octubre 2010). Art. 34 V Convenio colectivo de Fundación Unicef - Comité Español (BOE 15 febrero 2011). Art. 190 II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011).

<sup>500</sup> Art. 59 I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 julio 2010).

<sup>501</sup> Art. 33 II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010). Art. 15 Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010).

causante de la disminución de a capacidad para trabajar<sup>502</sup>. Pero junto a estos convenios que contienen una mera remisión es posible encontrar cláusulas en las que de detalla el procedimiento que debe seguirse en orden al cambio de puesto de trabajo a otro compatible con su estado, como medida preventiva<sup>503</sup>. En alguno de esos procedimientos asume un papel fundamental el informe del Área de la Especialidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención<sup>504</sup> o el Comité de Seguridad y Salud Laboral<sup>505</sup>, e incluso convenios donde se incluye el reglamento para efectuar el cambio de puesto de trabajo<sup>506</sup>.

En algunos convenios se especifica con claridad el derecho del trabajador a seguir prestando servicios en la empresa, obligándose ésta a darles un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional disminuida<sup>507</sup>. En una línea similar, en alguno de los convenios analizados, se prevé para los casos de disminución psicofísica para el trabajo si por Servicio Médico de Empresa se aconseja un cambio de puesto de trabajo, se reconoce prioridad al trabajador para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características. A esta previsión se añade que los trabajadores afectados por los cambios tienen derecho a mantener los conceptos salariales fijos correspondientes a la categoría que venían desempeñando, igualmente su categoría laboral se ajustará a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional<sup>508</sup>.

Estas previsiones se completan en algún convenio con otras que prevén que corresponde al Servicio de Prevención emitir informe sobre la idoneidad de las vacantes en la empresa a la vista de la documentación presentada, pudiendo, si es

---

<sup>502</sup> Art. 8 II Convenio colectivo de Nuclenor, S.A. (BOE 16 febrero 2010). Art. 31 Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5 febrero 2010). Art. 30 Convenio colectivo de Mahou, S.A. (BOE 19 marzo 2010). Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A. (BOE 3 marzo 2010). XV Art. 102 y sigs. Convenio colectivo de Ford España, S.L. (BOE 10 mayo 2010). Art. 53 IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010).

<sup>503</sup> Art. 192 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). Art. 38 XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010). Art. 83 XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II (BOE 19 agosto 2010).

<sup>504</sup> Art. 192 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010).

<sup>505</sup> Art. 50 Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 marzo 2010).

<sup>506</sup> Art. 65 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010).

<sup>507</sup> Art. 35 Convenio colectivo de Aguas Fontvella y Lanjarón, SA que afecta al personal de la red comercial proveniente de Aguas de Lanjaron, SA. (BOE 25 agosto 2010).

<sup>508</sup> Art. 27 Convenio colectivo de Diario ABC, SL. (BOE 30 diciembre 2010).

necesario, citar al trabajador interesado para que efectúe un examen de salud que tenga en cuenta los riesgos correspondientes a las citadas vacantes y evalúe la compatibilidad de los mismos con la situación de incapacidad reconocida. Incluso se prevé la posibilidad de que el trabajador supere un proceso formativo que garantice su adecuado desempeño<sup>509</sup>.

Igualmente, corresponde al Servicio de Prevención emitir informe a cerca de la compatibilidad de su actual puesto de trabajo en función de la evaluación de riesgos del mismo y determinar las funciones y tareas que no podrá desempeñar el trabajador afectado en el mismo y lo remitirá a los servicios de personal para la resolución que proceda, los cuales notificarán la adaptación de su puesto al interesado en el plazo máximo de quince días hábiles<sup>510</sup>.

A nivel provincial, la tendencia en la negociación colectiva el año 2010 no presenta variaciones sustanciales, pudiendo apreciarse tres tendencias:

- convenios colectivos que se limitan a transcribir el artículo de la LPRL de forma literal<sup>511</sup>;
- convenios colectivos que sólo prevén el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores con capacidad laboral reducida como consecuencia de AT-EP<sup>512</sup>
- convenios colectivos que sólo prevén el cambio de puesto en caso de incapacidad permanente parcial<sup>513</sup>, y
- convenios que prevén el cambio de puesto de trabajo a otro compatible con su estado para los trabajadores que hayan sufrido una reducción de su capacidad con independencia de la contingencia causante de la misma<sup>514</sup>.

---

<sup>509</sup> Art. 65 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010).

<sup>510</sup> Art. 65 Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 julio 2010).

<sup>511</sup> Art. 53.5 Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013. BO. Barcelona 9 noviembre 2010. Art. 28 Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (código Convenio número 4601305) (BO. Valencia 30 marzo 2010).

<sup>512</sup> Art. 28 Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (código Convenio número 4601305) (BO. Valencia 30 marzo 2010). Art. 63 Convenio Colectivo para el Sector Hormigones y Canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010).

<sup>513</sup> Art. 16 Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009).

## B. Protección de la maternidad

Con el objeto de proteger la maternidad, la LPRL regula un régimen de protección específico para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en período de lactancia<sup>515</sup> que se concreta en las siguientes previsiones<sup>516</sup>:

En primer término, el empresario debe evaluar el puesto de trabajo ocupado por la trabajadora en situación de embarazo o de parto reciente de forma personalizada, teniendo en cuenta la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su seguridad y su salud o en la seguridad y la salud del feto. Si los resultados de la evaluación revelen la existencia de riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora, del feto o del menor, el empresario está obligado a modificar las condiciones o el tiempo

---

<sup>514</sup> Art. 16 Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009). Art. 40 Convenio Colectivo del sector de Panaderías de Cádiz (Código de Convenio 1100365). (Anuncio de 1 de enero 2010). Art. 47 Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos, la Asociación Empresarial de Peletería, Copyme, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 24 diciembre 2010). Art. 21 Convenio colectivo del Sector de Comercio del Metal, suscrito por AECIM, CC OO y UGT (BO. Comunidad de Madrid 14 agosto 2010).

<sup>515</sup> Una detallada exposición sobre el contenido del artículo 26 de la LPRL puede verse en PIZÁ GRANADOS, J., “Maternidad y prevención de riesgos laborales en la Ley 39/1999”, AS, núm. 20, 2000, págs. 91 y sigs.

<sup>516</sup> Sobre el mismo con amplitud GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, op. cit., págs. 35-54. MELLA MÉNDEZ, L., “Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de Seguridad Social”, AS, núm. 21, 2000. MIÑAMBRES PUIG, C., “La protección social en el proyecto de Ley para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *RMTAS*, núm. 19, 1999. PANIZO ROBLES, J.A., “Una nueva prestación de la Seguridad Social (a propósito de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)”, *RMTAS*, núm. 19, 1999. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo”, *REDT*, núm. 99, 2000. LOUSADA AROCHENA, J.F., “El riesgo por embarazo” (I y II), *AL*, núms. 27 y 28, 2001. Sobre el contenido de la Ley 39/1999, en general, AA.VV., “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, AS, núm. 20, 2000. BALLESTER PASTOR, M.A., *La Ley 39/1999 de la vida familiar y laboral*, Tirant lo blanch, Valencia, 2000. CAVAS MARTÍNEZ, F., “Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador. Algunas reflexiones sobre el proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, AS, núm. 8, 1999.

de trabajo de la trabajadora afectada. Esta modificación incluye, como especifica el artículo 26.1 LPRL, la no realización, cuando sea necesario, de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Si no es posible adaptar las condiciones de trabajo, o cuando a pesar de tal adaptación, no se elimine el riesgo, previa certificación de los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado.

Finalmente, si el cambio de puesto de trabajo no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo que subsista el riesgo, con derecho de percibir una prestación económica sustitutiva de su salario.

Tras la modificación del artículo 26 LPRL por la LOI, la suspensión del contrato de trabajo está prevista tanto para los supuestos de embarazo de la mujer trabajadora como de lactancia natural, a través de la prestación específica de riesgo durante la lactancia natural.

Debe tenerse también en cuenta la reciente modificación del artículo 4 RSP por Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo<sup>517</sup>. El citado RD incluye un nuevo epígrafe relativo a la evaluación de los riesgos respecto a las trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia, al tiempo que incluye dos nuevos anexos en el Reglamento de los Servicios de Prevención, el VII, que incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición, y el VIII que incluye una lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales el empresario, una vez que conozca el estado de embarazo o de lactancia natural, deberá impedir a la trabajadora embarazada realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan el riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud, la del feto o la del lactante.

No cabe duda de que la determinación de las medidas a adoptar en caso de que el trabajo desempeñado por la trabajadora suponga un riesgo para su seguridad y su

---

<sup>517</sup> Por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

salud, o para la seguridad y salud del feto, debería ser el típico objeto de la negociación colectiva. El convenio colectivo se convierte en el instrumento idóneo para determinar en cada ámbito los agentes, condiciones de trabajo, sustancias, etc., susceptibles de generar el riesgo, máxime teniendo en cuenta que ahora ya el RD 298/2009 enumera el elenco de agentes, sustancias y condiciones de trabajo vedadas a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en período de lactancia.

Sin embargo, dado el poco tiempo transcurrido desde la promulgación del Real decreto 298/2009 hasta la negociación de los últimos convenios colectivos analizados era de esperar que éstos no se hicieran eco de la reforma operada y así ha ocurrido. En términos generales, las referencias contenidas en los convenios colectivos sobre esta cuestión son bastante escasas y no aclaran ni los trabajos con mayor riesgo ni los agentes o condiciones de trabajo que pueden generar aquél.

Tampoco aprovechan los convenios colectivos la posibilidad de realizar una función integradora de la Ley a través, por ejemplo, de la determinación de los derechos de la trabajadora en el caso de que no haya un puesto exento de riesgo en la empresa y aquella no reúna la carencia exigida para acceder a la prestación económica de la Seguridad Social. O también, para extender el derecho a la suspensión del contrato a las trabajadoras en período de lactancia, tal y como lo reconoce la Directiva 92/85/CEE.

La gran mayoría de los convenios colectivos analizados adoptan una actitud pasiva, y, en consecuencia, se limitan a:

- Transcribir literalmente el artículo 26 LPRL<sup>518</sup>.
- Remitir al mencionado precepto<sup>519</sup>.

---

<sup>518</sup> Art. 17 Convenio Colectivo para Farmacias (BOE de 27 de julio de 2000). Art. 57.7 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000). Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos (BOE de 22 de junio de 1999). Art. 62 Convenio Colectivo Estatal para el Sector del Telemarketing (BOE de 8 de marzo de 2002). Art. 99 Convenio Colectivo para la Industria Textil y de la Confección (BOE de 21 de agosto de 2000). Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares, de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia (Resolución de 12 de septiembre 2000). Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección (Resolución de 27 de julio 2000). Convenio Colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (Técnicos) (Resolución de 25 de julio 2000). Convenio colectivo del sector de «Confección de Guantes (BO. Comunidad de Madrid 30 octubre 2000). Convenio colectivo del sector de «Confección de Peletería Fina», suscrito por Asociación Empresarial de Peletería, Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 26 febrero 2000).

- Enumerar los elementos, sustancias, condiciones de trabajo, etc., que debe tener en cuenta el empresario al evaluar el puesto de trabajo ocupado por una trabajadora embarazada<sup>520</sup>.
- Proclamar la necesidad de evitar la permanencia de trabajadoras embarazadas en trabajos tóxicos o peligrosos<sup>521</sup>.
- Reconocer 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<sup>522</sup>, o, en última instancia, a la suspensión del contrato previendo expresamente su reincorporación al antiguo puesto que tenía antes de la suspensión<sup>523</sup>.

Resulta curiosa la previsión recogida en el Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (Resolución de 9 de octubre 2000), que desvincula de cualquier procedimiento el derecho de la trabajadora embarazada a cambiar de puesto de trabajo. Conforme a las previsiones contenidas en el convenio mencionado, a

---

<sup>519</sup> Art. 51 Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, Perfumería y anexas (BOE de 22 de junio de 1999). Art. 113 Convenio Colectivo para las Industrias Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE de 31 de julio de 1999).

<sup>520</sup> Art. 19 Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas de la Región de Murcia (BORM de 24 de agosto de 2001)

<sup>521</sup> Art. 17 Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales (BOE de 1 de marzo de 2001). Art. 15.5 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE de 16 de octubre de 2001).

<sup>522</sup> Art. 66.9 del XIII Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001). Art. 10.3 Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica (BOE de 15 de enero de 2002). Art. 55 Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE de 20 de febrero de 2002). Art. 60 Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002). Apartado cuarto del Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999). Art. 67 Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado (BOE de 1 de diciembre de 1998). Art. 66 Convenio Colectivo Básico para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 26 de noviembre de 1997). Art. 27 Convenio Colectivo Estatal de jardinería (BOE de 26 de mayo de 2001). Art. 51.b) Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad (BOE de 20 de febrero de 2002). Art. 32 del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 24 de julio de 1999). Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Resolución de 28 de diciembre 2000). Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resolución de 2 de agosto 2000).

<sup>523</sup> Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000).

partir del tercer mes de embarazo y previo parte facultativo, la trabajadora deberá tener una ocupación acorde a su estado percibiendo todos los emolumentos habituales.

Algún convenio, omite cualquier referencia a la suspensión del contrato de trabajo en el caso de que el riesgo sea de imposible eliminación, limitándose a establecer la obligación del empresario de modificar las condiciones de trabajo o de proceder al cambio de puesto de trabajo<sup>524</sup>.

Incluso se detecta una posible vulneración de las previsiones contenidas en el artículo 26 LPRL, se condiciona el derecho de la trabajadora mujer embarazada, que desarrolle trabajos declarados como penosos o peligrosos para su embarazo, a ocupar la primera vacante que produzca o permutar su puesto de trabajo por otro que no esté expuesto a los citados riesgos, dentro de la misma categoría o similar<sup>525</sup>.

En niveles inferiores de negociación pueden encontrarse cláusulas de dudosa legalidad, probablemente motivadas por el corto período de tiempo transcurrido entre la promulgación de la Ley 39/1999, de 7 de noviembre, donde se introdujo la protección por riesgo durante el embarazo y negociación del convenio colectivo. Así, el Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000), prevé que si el trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa debe facilitarle el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno, remitiendo al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

---

<sup>524</sup> Art. 27 Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas (BOE de 19 de junio de 2001). Convenio Colectivo para el personal laboral AEAT (Resolución de 18 de mayo 2000). También en ámbitos inferiores se encuentran cláusulas de este tipo, v.gr. la contenida en el Convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos» para los años 1999 y 2000 (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000) que literalmente prevé: “La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etcétera, pueden producir abortos o deformaciones, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto. Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social”.

<sup>525</sup> Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (Resolución de 3 de octubre 2000). Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (Resolución de 25 de mayo 2000).

En otro orden de consideraciones y sobre la base de la particularidad de los servicios que se prestan en ese ámbito, algún convenio colectivo prevé que las trabajadoras que quedaran embarazadas deberán comunicar a la empresa en la mayor brevedad posible su nueva situación, siendo entonces de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 26 LPRL<sup>526</sup>.

La misma técnica negociadora puede encontrarse en los convenios colectivos negociados en el año 2010. Técnica que se concreta en el hecho de que los convenios publicados en el BOE son ciertamente parcos cuando se refiere a la identificación de las obligaciones preventivas para salvaguardar la seguridad y salud de la trabajadora embarazada. En cambio, son muchos los convenios colectivos que directamente remiten al artículo 26 LPRL en cuanto a la protección del riesgo durante el embarazo y del riesgo durante la lactancia natural<sup>527</sup>. Precisamente en relación con el riesgo durante la lactancia natural radica una de las novedades de la negociación colectiva de 2010, su inclusión como situación protegida en los mismos términos que el riesgo durante el embarazo ha sido acogida por la negociación colectiva que ahora los sitúa al mismo nivel previendo la misma protección para ambas situaciones.

Es también llamativo el número de convenios colectivos que transcriben literalmente el artículo 26 LPRL, sin introducir variación alguna y, por supuesto, sin identificar los puestos o las actividades susceptibles de presentar riesgo para las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o que están en período de lactancia<sup>528</sup>.

---

<sup>526</sup> Convenio colectivo del sector de «Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid», suscrito por la Asociación de Empresas de Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid (ASEPEIF) y Unión General de Trabajadores. (BO. Comunidad de Madrid 3 julio 2000).

<sup>527</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 26 agosto 2010) (con alguna previsión deslabazada). XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010). XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19 julio 2010). Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30 septiembre 2010). Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010). Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 16 febrero 2011). Convenio colectivo de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, SA. (BOE 8 febrero 2011). II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 22 marzo 2011).

<sup>528</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010). I Convenio colectivo de Importaco, S.A. (BOE 25 marzo 2010). Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010). Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. (BOE 22 abril 2010). VI Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (BOE 23 abril 2010). Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29

Como curiosidad puede señalarse que hay convenios que transcriben de forma incompleta el artículo 26 LPRL y como consecuencia de esa incorrecta transcripción, sólo prevén el derecho de la trabajadora al cambio de puesto de trabajo, sin hacer mención alguna a la suspensión de la relación laboral cuando no haya puesto de trabajo exento de riesgo o cuando no pueda objetivamente exigirse ese cambio de puesto de trabajo<sup>529</sup>.

Como ejemplos de cláusulas referidas a la protección de trabajadoras embarazadas pueden mencionarse las que incluyen la protección del riesgo durante embarazo en la cláusula de igualdad<sup>530</sup>; las que regulan esta situación junto con las suspensiones del contrato por maternidad y paternidad ocupándose, por tanto, sólo de la suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la

---

mayo 2010). I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010). XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010) (Aunque regula con detalle el procedimiento interno para el cambio de puesto). XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 16 agosto 2010). IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 agosto 2010). Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 julio 2010). Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 5 julio 2010). Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 5 julio 2010). Convenio colectivo de la Asociación Provivienda (BOE 21 junio 2010). II Convenio colectivo de France Telecom España, SA. (BOE 26 agosto 2010). I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 julio 2010). Convenio colectivo de las delegaciones comerciales de Helados y Postres, SA. (BOE 19 agosto 2010). VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 agosto 2010). Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 23 julio 2010). Convenio colectivo de Agencia Efe, SA. (BOE 15 octubre 2010). Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010). XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia (BOE 24 enero 2011). Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA - Fábricas. (BOE 24 enero 2011). VI Convenio colectivo de Vega Mayor, SL. (BOE 11 noviembre 2011). Convenio colectivo de Servicios de Colaboración Integral, SL. (BOE 28 febrero 2011). Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011). II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011). Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA. (BOE 22 marzo 2011). XVII Convenio colectivo de Transformación Agraria, SA. (BOE 11 marzo 2011). III Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 15 abril 2011). Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. (BOE 26 mayo 2011)

<sup>529</sup> II Convenio colectivo de Automáticos Orenes, S.L.U. (BOE 15 febrero 2010). Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A. (BOE 25 febrero 2010). I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17 marzo 2010). III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 12 julio 2010). II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 9 marzo 2011).

<sup>530</sup> Art. 11 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010).

lactancia desde una perspectiva exclusivamente laboral<sup>531</sup>, o las cláusulas que incluidas en el capítulo de prevención de riesgos laborales en realidad sólo prevén cuándo termina la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo<sup>532</sup>.

Al margen de lo anterior algún convenio condiciona el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo a que se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones<sup>533</sup>.

También hay convenios que regulan con dudosa legalidad la obligación preventiva del empresario en relación con el riesgo durante el embarazo al establecer que si la empresa no pudiese minimizarlo, u ofrecer un puesto alternativo no contraindicado y con las mismas condiciones económicas, o no fuese organizativamente posible, la trabajadora podrá solicitar a la Mutua de la empresa o entidad la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo<sup>534</sup>.

Igualmente son varios los convenios que obligan a la trabajadora a informar al empresario que se encuentra embarazada<sup>535</sup>, obligándola en algún caso incluso a presentar un certificado médico<sup>536</sup>. E incluso en algún caso es la propia trabajadora quien debe manifestar la posible incompatibilidad con las condiciones de su puesto de trabajo respecto de su estado<sup>537</sup>.

En contraposición con las prácticas vistas algún convenio aun sin identificar las sustancias o las condiciones de trabajo perjudiciales para las trabajadoras

---

<sup>531</sup> Art. 49 Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. (BOE 22 abril 2010).

<sup>532</sup> Art. 47 XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 22 marzo 2010). Art. 28 I Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU. (BOE 12 julio 2010). VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 agosto 2010).

<sup>533</sup> Cláusula VII Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 marzo 2010).

<sup>534</sup> Art. 75 I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010).

<sup>535</sup> DA 6ª XIV Convenio colectivo de Petróleos del Norte, S.A. (BOE 10 mayo 2010). Art. 16 Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA. (BOE 16 noviembre 2010). Art. 38 Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 2 junio 2010).

<sup>536</sup> Art. 75 I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010).

<sup>537</sup> Art. 16 Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA. (BOE 16 noviembre 2010).

embarazadas incluye el procedimiento específico de reconocimiento de los derechos de la trabajadora a través de jefaturas de área, previendo asimismo la obligación empresarial de acomodarse a los criterios fijados para la evaluación de los riesgos laborales, elaborada según lo establecido en la NTP 413: «Carga de trabajo y Embarazo» y en la «Guía de la Comisión Europea para la evaluación de riesgos en trabajadoras embarazadas»<sup>538</sup>,

Con sumo detalle, el XIV convenio colectivo de Petróleos del Norte, S.A. (BOE 10 mayo 2010), incluye el protocolo de actuación en la empresa respecto de trabajadoras embarazadas que hayan notificado su situación al empresario. El procedimiento que se aplica en todos los ámbitos y niveles de la empresa y en todos los procesos de embarazo incluye varias fases que se concretan en las siguientes: envío del protocolo de actuación a todas las mujeres, informándoles de los posibles riesgos del trabajo, en caso de embarazo, y de la conveniencia de comunicar esta circunstancia lo antes posible; como paso previo al inicio de cualquier acción, la mujer embarazada deberá comunicar al Departamento de Salud Laboral dicha situación, presentando informe escrito del médico que asiste a la trabajadora; para la mujer hubiera comunicado su situación de embarazo, previa revisión de la evaluación del puesto, la Dirección, a la vista de la opinión del responsable del departamento de Salud Laboral y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, determinará si el puesto de trabajo es compatible o no con dicha situación. Si no es compatible con su situación la empresa deberá adoptar las medidas previstas en el artículo 26 LPRL.

En esta línea, pueden encontrarse convenios colectivos que establecen la prohibición de desempeñar determinadas tareas, así en concreto el convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 2 junio 2010), prevé que las tripulantes embarcadas en buques convencionales que se encuentren en estado de gestación no podrán permanecer embarcadas durante las catorce semanas anteriores a la fecha prevista para el alumbramiento. Tampoco las tripulantes que presten servicios en buques rápidos que se encuentren en estado de gestación no podrán permanecer embarcadas desde el inicio de su embarazo. Igualmente algún convenio prevé de manera expresa que durante los períodos de embarazo y lactancia no se realizarán trabajos que

---

<sup>538</sup> Art. 39 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010).

supongan un peligro directo para la madre o el hijo, pero sin identificar esos puestos peligrosos<sup>539</sup>.

Algunos convenios prevén la obligación empresarial de evaluar los riesgos teniendo en cuenta la idoneidad de la mujer embarazada para desempeñar esos puestos, para el régimen horario y las condiciones de trabajo, pero se trata de una mera declaración que queda vacía de contenido limitándose la empresa sólo a enunciarla<sup>540</sup>.

En contraposición con las prácticas vistas hasta el momento, hay convenios que cumplen con las previsiones en materia de prevención para trabajadoras embarazadas y en consonancia con las posibilidades que la LPRL da a la negociación colectiva identifican los puestos, sustancias o condiciones de trabajo susceptibles de generar un riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora embarazada o del feto. Así, para el convenio colectivo de la empresa Noroto, los puestos que presentan riesgo para el embarazo son: en tienda: las cajeras, a partir de la semana 30 y el resto a partir de la semana 26; en taller: Desde que se conozca su situación de embarazo; en administración tanto central, como centros, desde la semana 36<sup>541</sup>.

También se identifican como puestos de riesgo y se prohíben para las trabajadoras embarazadas: los trabajos con riesgo de caída de altura, en espacios confinados o trabajos nocturnos y la manipulación manual de cargas. Además se especifica que los trabajos en espacios confinados y la manipulación manual de cargas suponen situaciones de alto riesgo para trabajadoras en período de lactancia<sup>542</sup>, así los trabajos a destajo<sup>543</sup>.

En los convenios colectivos de ámbito provincial encontramos la misma situación en los convenios de ámbito provincial. Los aspectos que trata la negociación colectiva pueden reconducirse a las siguientes:

---

<sup>539</sup> Art. 56 Convenio colectivo de Gallina Blanca, SA. (BOE 10 noviembre 2010).

<sup>540</sup> Art. 56 Convenio colectivo de Gallina Blanca, SA. (BOE 10 noviembre 2010). Art. 20.2 II Convenio colectivo de Sun Planet, SA. (BOE 31 enero 2011).

<sup>541</sup> Art. 37 Convenio colectivo de Noroto, SA. (BOE 28 febrero 2011).

<sup>542</sup> Art. 40 Convenio colectivo de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SA. (BOE 26 abril 2011).

<sup>543</sup> Art. 43 Convenio colectivo de Teka Sanitary Systems, SA (antes, Casa Buades, SA) (BOE 30 marzo 2011).

- transcripción literal de la previsión legal<sup>544</sup>;
- remisión directa bien al artículo 26 LPRL bien al convenio colectivo de ámbito superior<sup>545</sup>;
- convenios que mezclan la protección prevista en el artículo 26 LPRL con los derechos laborales que reconoce el Estatuto de los Trabajadores por nacimiento o cuidado de hijo<sup>546</sup>.

Junto a estos convenios, pueden encontrarse otros que sólo prevén la posibilidad de cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada, omitiendo, por tanto, cualquier referencia a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural<sup>547</sup>.

Sólo se separan de la regulación general contenida en la mayoría de los convenios, dos de los convenios analizados, que prevén, uno de ellos, que la

---

<sup>544</sup> Art. 15 Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009). Art. 28.7 Convenio Colectivo del Sector de Oficinas de Importación y Exportación, suscrito por la Asociación de Empresarios Auxiliares de Comercio Exterior de Madrid, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 25 septiembre 2010). Art. 27.6 Convenio Colectivo del Sector de confección de Guantes de Piel y Similares (BO. Comunidad de Madrid 2 septiembre 2010). Art. 23.7 Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos, suscrito por ADESEMA, Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos, ASOFREDA, CC OO y UGT (BO. Comunidad de Madrid 23 junio 2010). Cláusula 7 Convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y USO (código Convenio número 2803305) (BO. Comunidad de Madrid 21 junio 2010). Art. 44 Convenio colectivo del sector Confección de Peletería Fina (código Convenio número 2801015) (BO. Comunidad de Madrid 3 abril 2010). Art. 74 Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (código Convenio número 4601305) (BO. Valencia 30 marzo 2010).

<sup>545</sup> Art. 34 Convenio colectivo para el sector de la limpieza de los centros del área de gestión sanitaria del campo de Gibraltar, dependientes del Servicio Andaluz de Salud (Código de Convenio 1102031). (Acuerdo de 1 de enero 2010). Art. 41 Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Mueble, suscrito por ASECOM, CC OO y UGT, (BO. Comunidad de Madrid 9 agosto 2010).

<sup>546</sup> Art. 23 Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos, la Asociación Empresarial de Peletería, Copyme, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 24 diciembre 2010). Art. 15 Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009). Art. 62 Convenio Colectivo para el Sector Hormigones y Canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010).

<sup>547</sup> Art. 31 Convenio colectivo del sector de Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC, CC OO y UGT (BO. Comunidad de Madrid 31 mayo 2010).

trabajadora notifique a la empresa encontrarse en estado de gestación, para que ésta proceda a tomar las medidas oportunas de protección<sup>548</sup>. Conforme al otro convenio, el Comité de Seguridad y Salud asume diversas competencias en relación con la protección de este colectivo. Así, debe considerar en las evaluaciones los riesgos laborales para la reproducción y la maternidad, estableciendo una adecuada protección frente a ellos; debe favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 26 de la LPRL (adaptación, o cambio de puesto de trabajo) y, ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre, o del lactante, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o para el lactante; debe definir qué actividades, puestos de trabajo o funciones específicas pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes; debe elaborar la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada y/o el feto<sup>549</sup>.

### C. Protección de los menores

Es un hecho que los jóvenes que se incorporan al trabajo tienen más riesgo de accidentes laborales dada su mayor inexperiencia y su falta de capacidad para valorar la gravedad de los riesgos a los que están expuestos. Por ello, el artículo 27 LPRL obliga al empresario a evaluar los puestos de trabajo a desempeñar por los menores 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.

Sólo dos de los convenios colectivos analizados negociados en el año 2000 contienen alguna referencia a las obligaciones impuestas por el artículo 27 LPRL, y ambos convenios se limitan a reproducir, prácticamente sin variación

---

<sup>548</sup> Cláusula 6 Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013. (BO. Barcelona 9 noviembre 2010).

<sup>549</sup> Art. 40 Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT (código Convenio número 2801575) (BO. Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010).

alguna, las previsiones contenidas en el mencionado artículo<sup>550</sup>.

Mezclando previsiones referidas a condiciones de trabajo de los menores, previsiones relativas a los trabajos prohibidos a este colectivo y previsiones concretas de seguridad y salud, el Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Resolución de 12 de septiembre 2000) articula un sistema de protección de este colectivo que por su novedad y originalidad se considera conveniente transcribir literalmente:

“Los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, tanto los de nuevo ingreso como los que viniesen prestando sus servicios a la entrada en vigor del presente Convenio, deberán ser destinados a aquellos puestos de trabajo donde queden plenamente garantizadas la salud y la seguridad de los mismos.

2. Queda expresamente prohibido para estos trabajadores:

- a) El trabajo en período nocturno.
- b) Manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras, taladros mecánicos, carros, cortadores y en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes.
- c) Los trabajos de transporte, empuje o arrastre de cargas que representen un esfuerzo físico superior al necesario para mover en rasante de nivel, pesos superiores o condiciones de trabajo distintas, a las autorizados/as por la legislación vigente en esta materia.
- d) La realización de horas extraordinarias.
- e) Los puestos de trabajo declarados tóxicos, penosos o peligrosos.
- f) Aquellos puestos de trabajo donde se produzcan polvos perjudiciales, vapores o emanaciones tóxicas y aquellos otros donde exista marcado riesgo de incendio o explosión. Se prohíbe además no sólo el trabajo activo, sino la simple permanencia en los locales en que esos trabajos se desarrollen.
- g) El trabajo a destajo.
- h) El trabajo remunerado a prima o incentivo de producción.

---

<sup>550</sup> Se trata del art. 33 del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 24 de julio de 1999), y art. 57.8 del Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000).

- i) El puesto de trabajo de vigilante.
- j) Aquellos otros puestos de trabajo o actividades que, a juicio de la Autoridad Laboral competente, prohíba en uso de sus competencias.
- k) Cuantos otros puestos o actividades estén o puedan quedar prohibidos por disposición legal o reglamentaria.

3. Si como consecuencia de la aplicación del apartado primero de este artículo, los trabajadores tuvieran que ser trasladados a otro puesto de trabajo al que no alcanzasen las prohibiciones contenidas en el apartado segundo, ese cambio de puesto de trabajo, no representará, en ningún caso, perjuicio económico ni de ninguna otra clase para el trabajador”.

La situación no parece haber cambiado de forma sustancial en 2010. De los convenios publicado en el BOE sólo tres de ellos se refieren de forma específica a los menores y lo hacen de forma muy genérica, estableciendo obligaciones de carácter general que nada aportan en materia preventiva. Así, en uno de los convenios la previsión referida a los menores se limita a prever que la empresa no contratará a trabajadores menores de edad a fin de evitar todo riesgo para su salud y seguridad<sup>551</sup>. En los otros dos convenios, la referencia se limita a disponer que antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes, añadiendo la obligación de empresario de informar a los jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud<sup>552</sup>.

Por otra parte, ninguno de los convenios colectivos de ámbito provincial analizados negociados en el año 2010 contiene referencia alguna a la protección de los menores en materia de prevención de riesgos laborales.

---

<sup>551</sup> Art. 65.1 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 8 abril 2010).

<sup>552</sup> Art. 80.7 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010). Art. 65.8 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

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

Sobre la base de la estrecha relación existente entre el empleo precario y la siniestralidad laboral<sup>553</sup> y en orden a paliar el alto índice de accidentalidad de los trabajadores temporales, la LPRL consagra el principio de igualdad de trato en la protección entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con un contrato de trabajo por tiempo indefinido<sup>554</sup>, a través del reconocimiento de 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” (art. 28.1).

A partir de esta declaración, el artículo 28 contiene una batería de previsiones orientadas a garantizar la aplicación de las obligaciones de protección de la seguridad y salud a los trabajadores temporales -relativas a la información acerca de los riesgos, la necesidad de cualificación para determinadas tareas, las medidas de protección y la formación para prevenir los riesgos-, así como a delimitar las obligaciones que corresponden a las distintas empresas vinculadas con el trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria.

Debe tenerse en cuenta que el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT), prevé la exclusión de la celebración del contrato de puesta a disposición “para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos”<sup>555</sup>. En concreto, y conforme a lo dispuesto en la disposición adicional 2ª de la LETT se excluye la celebración de contratos de puesta a disposición para realizar:

- Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

---

<sup>553</sup> Vid. al respecto ALARCÓN CASTELLANOS, M., PIZÁ GRANADOS, J., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “El empleo precario: connotaciones laborales y sociales”, en *Desafíos Jurídicos y Sociales del Nuevo Milenio*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2000, págs. 428-443.

<sup>554</sup> En particular sobre esta materia puede consultarse RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “Protección de la seguridad y salud en el trabajo y trabajo temporal”, *RL*, vol. II, 1993. También RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., “La responsabilidad de la empresa cesionaria en la Directiva sobre seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores temporales”, *AL*, vol. I, 1992.

<sup>555</sup> En redacción dada por Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

- Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

- Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

De nuevo la negociación colectiva debería asumir en este punto una función de desarrollo de lo dispuesto en la Ley, a través de la concreción tanto de los trabajos o funciones que debido a sus riesgos específicos deberían reservarse a los trabajadores con un mayor grado de cualificación, como del nivel de formación exigible a los trabajadores temporales para desempeñar las tareas más peligrosas<sup>556</sup>.

Sin embargo, como viene siendo frecuente, los convenios colectivos omiten cualquier referencia al respecto. En este sentido, sólo un escaso porcentaje de los convenios analizados incluyen referencias concretas a la protección específica de los trabajadores temporales de la empresa y de los trabajadores suministrados por una empresa de trabajo temporal, y de entrada ha de señalarse que las referencias contenidas en los convenios se limitan, en un caso, a remitir a la normativa aplicable y, en otro, a reproducir todas y cada una de las previsiones del artículo 28 LPRL.

En primer término, el III Convenio Colectivo estatal de Empresas de Trabajo Temporal<sup>557</sup>, contiene una previsión genérica de protección de los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias, a través de la declaración de que “ambas partes velarán especialmente por el cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 1 de junio, y RD 216/1999, de 5 de febrero y demás normativa de desarrollo” (art. 44). No obstante, en este caso, la técnica de la remisión es

---

<sup>556</sup> Previsión que ya existe para los trabajadores puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal (art. 8 RD 216/1999), pero que debería extenderse vía convenio colectivo para cualquier trabajador con un contrato de trabajo de duración determinada.

<sup>557</sup> BOE de 10 de noviembre de 2000.

correcta en la medida en que el RD 216/1999<sup>558</sup>, contiene una detallada regulación de las obligaciones de cada una de las empresas vinculadas con el trabajador, que hace innecesaria mayor concreción de la misma por vía convencional.

Por su parte, el artículo 57.10 del Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines<sup>559</sup>, se limita a reproducir en su totalidad lo dispuesto en el artículo 28 LPRL.

Los convenios colectivos negociados durante el año 2010, publicados en el BOE, presentan un panorama desolador en cuanto a la protección de los trabajadores temporales. Sólo dos de los convenios del BOE se refieren expresamente a los trabajadores temporales y/o contratados por una empresa de trabajo temporal. De estos convenios uno transcribe casi literalmente la previsión contenida en el artículo 28 LPRL<sup>560</sup>, incluyendo en la misma cláusula las obligaciones de las empresas contratistas respecto de los trabajadores aportados por éstas a la empresa principal.

El otro convenio<sup>561</sup> se limita a prever que los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, y también los contratados mediante empresas de trabajo temporal tienen derecho a disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa.

Sí debe resaltarse la detallada regulación de esta previsión que se contiene en la Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los Acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal y en la Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta con los acuerdos de modificación del IV Convenio General del sector de la construcción e incorporación al mismo de un Anexo VII. En la primera de ellas se detalla la relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal. Y ello, sobre la premisa de que se trata de trabajos y ocupaciones que entrañan riesgos potencialmente peligrosos que deben ser controlados o minimizados en lo posible, por lo que deben ser realizados por empresas y

---

<sup>558</sup> Sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (BOE de 24 de febrero de 1999).

<sup>559</sup> BOE de 2 de junio de 2000.

<sup>560</sup> Art. 65.10 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>561</sup> Art. 56 Convenio colectivo de Gallina Blanca, SA. (BOE 10 noviembre 2010).

trabajadores del Sector del Metal altamente especializados. A partir de esa formulación, se restringe a las empresas de trabajo temporal que puedan realizar contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades con riesgos eléctricos de alta tensión.

En el segundo de los acuerdos se incorpora al IV Convenio General del Sector de la Construcción el anexo VII, en el que se contiene el listado de puestos de trabajo con limitación absoluta o relativa para la celebración de contratos de puesta a disposición de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal en el sector de la construcción. En particular se incluyen:

- Puestos de trabajo con limitación absoluta para la celebración de contratos de puesta a disposición. En estos puestos en ningún caso se podrán celebrar este tipo de contratos por razones de peligrosidad, accidentalidad, siniestralidad y/o seguridad y salud de los trabajadores<sup>562</sup>.

- Puestos de trabajo con limitación relativa para la celebración de contratos de puesta a disposición. En este caso se identifican en cada uno de los puestos de trabajo los trabajos para los que queda limitada relativamente la celebración de contratos de puesta a disposición, de manera que si las circunstancias señaladas como de riesgo especial para la Seguridad y Salud de los trabajadores no concurren en cada caso se podrán celebrar este tipo de contratos<sup>563</sup>.

Ninguno de los convenios colectivos de ámbito provincial analizados negociados en el año 2010 contiene referencia alguna a la protección de los trabajadores temporales o de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal frente a los riesgos laborales.

## 11. RIESGOS PSICOSOCIALES

Dentro de los riesgos laborales que el empresario está obligado a prevenir se encuentran algunas conductas capaces de provocar enfermedades que, aun presentes desde siempre en la actividad profesional, sólo desde hace

---

<sup>562</sup> Por ejemplo: Encargado Capataz. Jefe de Laboratorio. Artillero. Cantero. Marmolista. Montador aparatos elevación. Montador de andamios o pocero, entre otros muchos.

<sup>563</sup> Por ejemplo, Electricista. Encofrador. Escayolista/yesista. Ferrallista. Fontanero. Gruísta. Implantador de medidas de seguridad. Instalador calefacción y ACS. Instalador de gas. Instalador de impermeabilizaciones. Mampostero. Mantenedor/mecánico industrial, entre otros muchos.

relativamente poco tiempo han venido cobrando interés creciente y recibiendo el oportuno tratamiento jurídico, reparador y, lo que ahora importa más, preventivo.

A partir de la década de los años 80, el mundo laboral ha sufrido transformaciones intensas (externalización, innovación tecnológica, diversificación de la fuerza laboral, globalización, terciarización, entre otras), que han generado modificaciones en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, así como nuevas formas de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción. Este conjunto de cambios ha modificado sustancialmente las condiciones de trabajo, afectando a las relaciones sociolaborales (subcontratación, discriminación, pérdida de derechos, desregularización, entre otros).

En el ámbito de la seguridad y la salud laboral la situación descrita ha supuesto la emergencia de una serie de riesgos de carácter psicosocial y organizativo, que tienen como elemento común el aumento de la tensión y de la conflictividad en el ambiente de trabajo. El origen de estos nuevos riesgos se encuentra en el tipo de relaciones laborales vigentes, en el clima laboral existente, en las relaciones sociales, y en la cultura organizacional.

Conforme a los artículos 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 genérica 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.

De la definición genérica de riesgo y la amplitud de factores que pueden generarlo no puede determinarse la existencia de un catálogo cerrado de riesgos psicosociales, más bien lo contrario, se trataría de un catálogo abierto al que adicionar riesgos profesionales calificables como psicosociales, en función de los avances científicos y sociales, y de los cambios operados sobre las condiciones de trabajo. Así, el estrés, la ansiedad, el síndrome de estar quemado y, por su particular atención en la más reciente negociación colectiva como conductas merecedoras de actuaciones preventivas, el acoso en el trabajo, tanto de carácter sexual como moral, sin olvidar los síndromes de dependencia de alcohol, drogas, fármacos u otras sustancias, constituyen ejemplos indudables de la posibilidad de que se generen daños sobre la salud del trabajador.

Los riesgos psicosociales son una potencial fuente de daños para la salud de los trabajadores: accidentes, enfermedades y patologías varias, por lo que deben

tener la misma tutela jurídica que el resto de los riesgos profesionales. Esta tutela se puede ordenarse bajo vías de carácter preventivo, reparador y sancionador.

La primera y principal vía de actuación sobre los riesgos es la acción preventiva y consecuentemente el marco de referencia para tratar todos estos riesgos es la LPRL y normativa de desarrollo. En ella se establece el deber empresarial de llevar a la práctica una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, adoptando las medidas necesarias para prevenir cualquier daño a la salud derivado del trabajo. Aunque en la LPRL no existe ninguna referencia expresa al concepto de “riesgos psicosociales”, y tampoco existe una norma reglamentaria específica para su tratamiento, eso no quiere decir que no se les puedan aplicar los preceptos generales de tratamiento de los diferentes riesgos regulados en los artículos 4, 14 y 15 LPRL<sup>564</sup>.

Junto a las prescripciones preventivas de estos riesgos establecidas en la LPRL, no puede olvidarse que muchos factores de riesgo psicosocial son objeto de regulación específica, tanto a efectos preventivos como laborales en normativas específicas, como son el trabajo a turnos, tiempo de trabajo, promoción profesional, conciliación de la vida laboral, igualdad de trato, etc. Concretamente, por lo que afecta a los riesgos de discriminación, la Ley 51/2003, relativa a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y la Ley 62/2003, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, afronta las diferentes formas de vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades y obligan a una protección eficaz contra diversas formas de acoso psicológico y moral, como son el acoso sexual, acoso discriminatorio o acoso moral por razón de género<sup>565</sup>. La LO 1/1992, de Seguridad Ciudadana y la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, prevén medidas específicas de seguridad para los establecimientos de mayor riesgo en relación con la violencia en el trabajo, ejercida por sujetos externos a la relación laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula un conjunto de medidas de prevención y protección del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo. Además de definir los diferentes tipos de acoso y

---

<sup>564</sup> El Anexo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención prevé como una rama preventiva la llamada “Psicosociología”. De forma que, el empresario, por aplicación de la LPRL y del RSP, debe prevenir los riesgos psicosociales como cualquier otro riesgo que pueda afectar a la salud del trabajador, generándole accidentes, enfermedades o patologías de diverso tipo. De no hacerlo incurriría en incumplimientos que le generarían responsabilidades.

<sup>565</sup> Puede verse un estudio de estas normas en MOLINA NAVARRETE, C., “Las nuevas leyes antiacoso: ¿Tienen algo útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo –mobbing-?”, *La Ley*, núm 1, 2004.

comportamientos que lo constituyen, dedica el Capítulo III a la regulación de medidas específicas para la prevención de estos riesgos<sup>566</sup>.

En consecuencia, a los riesgos psicosociales, les es de aplicación el conjunto de obligaciones que establecen tanto la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, como las normas específicas que establecen prescripciones en la materia (art. 1 LPRL). Además de las normas legales que establecen pautas de actuación concretas frente a estos riesgos tenemos el derecho no vinculante, generador de pautas de orientación o recomendaciones de actuación. Entre las más relevantes se encuentran la Recomendación 92/131 de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de los trabajadores, y el Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual que se recoge en el anexo de esta Recomendación. Directrices para afrontar la violencia laboral en el sector de salud, incluidas en el programa conjunto de la OIT, OMS, CIE<sup>567</sup> de 2002. Recomendaciones prácticas de la OIT, 2003, para reducir o eliminar la violencia en los lugares de trabajo, sobre todo en el sector servicios. De gran importancia también son los Acuerdos Comunitarios sobre el Estrés laboral de 2004, de 8 de octubre de 2004, ya transpuesto en nuestro país en el Acuerdo de Negociación Colectiva para 2005, y sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, asumido en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2008.

En la aplicación de toda esta normativa es necesario, como prescribe la propia LPRL (art. 18), la participación y colaboración de los trabajadores y/o sus representantes, tanto en el diseño de las políticas de prevención y protección de estos riesgos como en su aplicación y control. Por ello, una vía importante de actuación frente a ellos es la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, ya que permite el diseño de estas políticas de forma consensuada, además de adaptada a las propia realidad de la empresa y a sus necesidades. No en vano la LPRL lo introduce como fuente de derecho en materia preventiva y vía de actuación y desarrollo de la Ley en la empresa y centros de trabajo (art. 1).

---

<sup>566</sup> En este Capítulo, al margen de la obligación en empresas de más de doscientos trabajadores de elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en cuyo contenido debe contemplarse la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como medida para conseguir los objetivos de igualdad, el artículo 48.1 dispone la obligación empresarial de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del riesgo. Al efecto de conseguir los objetivos, en el apartado segundo del artículo 48.1 dispone que se podrán establecer medidas, negociadas con los representantes de los trabajadores, tales como elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y formativas.

<sup>567</sup> Consejo Internacional de Enfermeras.

Por otra parte, pese a la prioridad de la acción preventiva sobre estos riesgos, en el plano jurídico no es el único modo de tratarlos, también existe la acción reparadora y la sancionadora. Si el daño a la salud ya se ha producido habrá que acudir a la Ley General de Seguridad Social para la tutela de las secuelas; y complementariamente, habrá que acudir a la vía laboral o civil para la indemnización de los daños y perjuicios causados. Todavía existe una tercera vía, la administrativa o penal, encargadas de sancionar los incumplimientos empresariales en la materia.

El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales puede calificarse de sesgado y parcial. La presencia de referencias convencionales de muy diverso tenor al acoso sexual y al acoso moral o psicológico en el trabajo, a efectos preventivos y, sobre todo, sancionadores, de este tipo de actitudes, aun con independencia de su verdadero interés y alcance, contrasta con los muy escasos contenidos relativos al estrés laboral, así como con la notablemente inferior consideración a las drogodependencias en sus diversas variantes -alcohol, sustancias estupefacientes, medicamentos-, también comúnmente consideradas como riesgo causante de daños a la salud derivados del trabajo y sólo de modo testimonial presentes en los convenios analizados, salvo en el capítulo correspondiente a faltas y sanciones.

No obstante lo anterior, durante la última década resulta indiscutible que se aprecia por parte de la negociación colectiva una especial preocupación por la identificación, tratamiento y prevención de los riesgos psicosociales<sup>568</sup>. Más concretamente, en determinados sectores, por sus especiales características, se manifiesta una especial sensibilidad frente a este tipo de riesgos, estableciéndose recomendaciones para su evaluación, así como su conexión con la organización del trabajo<sup>569</sup>, lo que recomienda su inclusión en los reconocimientos médicos a efectos de su detección precoz y control, encomendándose en algún otro caso a un órgano específico, el comité estatal de seguridad y salud, el desarrollo de un procedimiento de evaluación, que permita identificar y valorar tales situaciones y facilite la adopción de las medidas correctoras precisas<sup>570</sup>. Así pues, los convenios colectivos del año 2000 no se encuentran referencia alguna a los riesgos psicosociales, las cláusulas convencionales se limitan básicamente a la

---

<sup>568</sup> Así, el art. 56 Convenio colectivo Grandes Almacenes(BOE de 10 de agosto de 2001).; el art. 54 Convenio colectivo «Tiempo Libre Educativo y Sociocultural» de Cataluña; el art. 43 Convenio colectivo «Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias» de Galicia; el art. 31 Convenio colectivo «Transporte de enfermos y Accidentados en Ambulancias» de Andalucía; el art. 23 Convenio colectivo «Televisiones Locales y Regionales» de Castilla y León; el art. 82.8 Convenio colectivo «Agencia EFE, SA»; el art.16.b) Convenio colectivo «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA»(BOE 16 noviembre 2010)..

<sup>569</sup> Art. 54 Convenio colectivo «Tiempo Libre Educativo y Sociocultural» de Cataluña.

<sup>570</sup> Art. 117 V Convenio colectivo AENA.

tipificación del acoso como infracción grave o muy grave y a las declaraciones antidiscriminatorias generales. En la negociación colectiva del 2010 son más frecuentes las cláusulas convencionales que refieren a los riesgos psicosociales y, en concreto a la necesidad de establecer como medida preventiva la evolución de los citados riesgos<sup>571</sup>. Asimismo pueden ser muy significativo el número de convenios que regula medidas específicas de protección de los trabajadores frente a situaciones de acoso mediante lo que denomina protocolos de actuación en caso de acoso moral, sexual o de ambos. Lo mismo cabe decir de la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género y de la protección frente a situaciones discriminatorias en el ámbito de la empresa mediante la garantía de la igualdad de oportunidades, de la constitución de comisiones de igualdad de oportunidades; de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral; en la redacción de planes de igualdad; en el compromiso formal de redacción de los mismos. Situaciones todas estas, como es sabido, susceptibles de generar un riesgo de carácter psicosocial. Especialmente significativas resultan las cláusulas sobre acciones positivas<sup>572</sup>

La evolución en el tratamiento de los riesgos psicosociales también se manifiesta y en similares términos en la negociación colectiva provincial. En este sentido, las cláusulas convencionales en el año 2000 se circunscriben a la tipificación del acoso sexual como falta a efectos sancionadores, sin ni siquiera diferenciar entre los tipos de acoso. Por el contrario, en el 2010 la evolución resulta evidente, en la medida en que de la ausencia de referencia alguna a los riesgos psicosociales a la alusión específica a la obligación empresarial de establecer mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud<sup>573</sup>. Las cláusulas convencionales más frecuentes son las que se limitan a la tipificación del acoso como falta grave o muy grave, pero en este caso diferencia entre los diferentes tipos de acoso y violencia en el trabajo y establece protocolos de actuación siguiendo el mandato comunitario. Especialmente relevantes son las cláusulas que tipifican el acoso moral en el trabajo como factor de riesgo psicosocial<sup>574</sup>.

---

<sup>571</sup> Art.115 V Convenio colectivo AENA

<sup>572</sup> Art. 16 V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L (BOE 2 febrero 2010).

<sup>573</sup> Art. 59 colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013(DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009).

<sup>574</sup> Art. 40 Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013. (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009).

## A. Estrés

El estrés es generalizadamente considerado como uno de los principales riesgos psicosociales, advirtiendo los expertos que puede derivar en una amplia gama de patologías físicas -enfermedades cardiovasculares, úlceras, trastornos del sueño, dolores musculoesqueléticos, enfermedades de la piel, lesiones renales, por ejemplificar- y mentales -depresión, ansiedad, alteraciones del comportamiento, también a modo de ejemplo-; expresiones determinantes o coadyuvantes de otras situaciones también constitutivas de riesgos psicosociales propios, tales como el alcoholismo o la dependencia de drogas o fármacos capaces de incrementar sensiblemente el riesgo laboral, o de situaciones ya irreversibles que, aun de importante alcance económico, resultan sobre todo de elevado coste personal y social.

Sorprendentemente, a pesar de haber asumido el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés laboral y la violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007 en nuestra negociación colectiva, son muy escasos los convenios en los que se hace alusión directa a la prevención de este tipo de riesgo psicosocial<sup>575</sup>, y los que lo hacen es de forma breve y para puestos concretos. En la negociación colectiva provincial no se han encontrado cláusulas convencionales sobre estrés.

Los convenios colectivos analizados abordan el riesgo de estrés en la regulación de la obligación general de prevención de riesgos labores, sin especificar política de prevención alguna, método de evaluación ni medidas de prevención. Se limitan a repetir lo dispuesto en el artículo 14 de la LPRL, en relación al deber general del empresario de establecer las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios<sup>576</sup>. A renglón seguido prevén la protección del riesgo de estrés en los puestos de trabajo con terminales de ordenador, pantallas de video y grabación, para los que establecen un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo, computable como tiempo de trabajo<sup>577</sup>. Como medida complementaria de prevención de riesgos, para los trabajadores que desempeñen su actividad en

---

<sup>575</sup> Art. 47 Convenio colectivo de Mobiliario Urbano. Art 24 Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L., y Art. 43 Convenio colectivo de Uniprex, S.A.U., para el período 2007-2009 (BOE 23 julio 2010).

<sup>576</sup> Art 32 colectivo de Al Air Liquide España, S.A., Air Liquide Medicinal, S.L.U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U., (BOE 3 noviembre 2008).

<sup>577</sup> Art. 80 del Convenio colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 7 febrero 2009). Art. 43 Convenio colectivo de Uniprex, S.A.U., para el período 2007-2009 (BOE 23 julio 2010).

estos puestos, se establece una revisión médica con periodicidad anual. Por ello, resultan más que oportunas aquellas previsiones que hacen del control del estrés parte del contenido de la formación que ha de impartirse a determinados colectivos<sup>578</sup>, fruto de su especial sensibilidad al mismo en la actividad profesional de que se trate.

La carencia de negociación del riesgo de estrés puede encontrarse en la complejidad que encierra la prevención de este riesgo, puesto que para ello es necesario actuar, fundamentalmente, sobre las condiciones de trabajo y factores de organización de éste, lo que supone actuar sobre la propia estructura organizativa y de funcionamiento de la empresa, cuestiones muy relacionadas con el propio poder y dirección empresarial.

En todo caso, a la luz de la frecuente percepción de padecer estrés derivado del trabajo que manifiestan los trabajadores, no puede sino concluirse que aún resulta muy pobre el balance convencional, no sólo por la frecuente ausencia de toda mención al respecto, sino por la escasamente activa regulación prevencionista allí donde es objeto de atención. Todo ello sin perjuicio de advertir sobre la dificultad de la actuación preventiva en un contexto donde aparecen factores pluricausales y patologías complejas que pueden exceder las capacidades de los negociadores.

## **B. Violencia en el trabajo**

Del análisis de los convenios en este caso se observa una significativa evolución en lo que refiere a la prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Ello puede ser debido a la incorporación del Acuerdo Europeo sobre Violencia en el trabajo, de 27 de abril de 2007, en el Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2008.

Llama la atención que el conjunto de convenios que tratan el riesgo lo hacen de manera genérica y como una variante de violencia psicológica, sin detenerse en regular medidas concretas para la evitación o control de la violencia física en el lugar de trabajo. En este sentido merece la pena destacar el Convenio Colectivo del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, de 3 de junio de 2008, en el que se regula la instauración de un protocolo de actuación para prevenir los supuestos de agresión a trabajadores de la empresa, en el desarrollo de su

---

<sup>578</sup> Véase el art. 156 Convenio colectivo Construcción (BOE de 4 de junio de 1998) ; el art. 157 Convenio colectivo «Construcción y Obras públicas» de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 31 marzo 2000); el art. 8 «Acuerdo de la Mesa Sectorial del Personal Docente No Universitario en el Ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

actividad profesional, por parte de terceros. Prácticamente la totalidad de los convenios estudiados regulan las ofensas verbales y físicas como falta muy grave sancionable como tal.

Aunque la violencia en el lugar de trabajo no se vincula exclusivamente a la violencia sufrida por las mujeres, lo cierto es que tanto las normas que regulan esta materia como las cláusulas de los convenios colectivos referidas a la prevención de la violencia en el lugar de trabajo, aluden de forma específica a la prevención y solución de los problemas de violencia de género y, en particular, del género femenino.

La protección de la violencia de género se regula en la LO 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOPIVG) y como no podía ser de otra manera, la citada norma avoca en numerosos pasajes a que sea la negociación colectiva la encargada de perfilar, para el caso concreto, los aspectos de los derechos que innova, como forma razonable de acercar sus matizaciones a la realidad que pretende transformar. A pesar de los buenos propósitos, como ya ha ocurrido con otras normas laborales antecedentes, el desarrollo que ha abordado la negociación colectiva no ha sido excesivamente importante, desatendiendo una realidad especialmente susceptible de ser ordenada por medio de este instrumento normativo negocial.

Llama la atención especialmente que ni siquiera los acuerdos interconfederales anuales para la negociación colectiva hayan prestado a esta cuestión la debida atención. Las únicas referencias encontradas respecto de la materia objeto de estudio son las incluidas en el acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2007, prorrogado para 2008, donde se indicaba que los negociadores deberán incorporar las previsiones de la LOPIVG en el desarrollo de los convenios, pero reproduciendo las pautas básicas ya expresadas en la propia norma. Resulta cuanto menos criticable que el propio Acuerdo no aprovechara para dar orientaciones a los negociadores sobre la forma de concretar esos derechos.

#### *a) Tipología de las cláusulas negociales*

El desarrollo de las potencialidades negociadoras de la norma es desolador porque son pocas las referencias que se hacen en los convenios colectivos al ejercicio de los derechos que concede esta norma y porque cuando se incorporan efectivamente previsiones al respecto en el texto de los convenios, se hace con muy poca intensidad.

Específicamente, en lo que refiere al tratamiento convencional de la violencia en el trabajo como factor de riesgo psicosocial y aunque se observa una significativa evolución en los convenios de los últimos años, el citado factor de riesgo se sigue tratando de manera genérica y como una variante de violencia psicológica, sin detenerse en regular medidas concretas para la evitación o control de la violencia física en el lugar de trabajo.

El panorama se torna aún más desolador cuando se comprueba que la mayoría de estos convenios se limitan a repetir literalmente el contenido de la LOMPIVG. En unas ocasiones, un escueto artículo nos remite a la aplicación de la ley<sup>579</sup>; otras veces se reproducen sólo algunos apartados de éstas<sup>580</sup>. Los preceptos más copiados son los relativos al art. 37.7 ET es decir, a la reducción y reordenación del tiempo de trabajo<sup>581</sup>. Ello demuestra, por una parte, la preocupación de los negociadores y, por otra, sirve para determinar que se desaprovechan las posibilidades de negociación colectiva.

Desde un punto de vista de la ordenación de la materia, puede observarse cómo unos convenios contienen un artículo integrador de toda la materia<sup>582</sup>, mientras que en otros la normativa se encuentra dispersa a lo largo del articulado<sup>583</sup>. No obstante lo anterior, también pueden encontrarse convenios que establecen una regulación más extensa, ampliando en cierto modo lo dispuesto en la ley pero sin efectuar una regulación completa como la propia LOMPIVG específica.

En definitiva, las cláusulas negociaciones sobre violencia en el lugar de trabajo se han incrementando en cantidad y calidad desde la LOMPIVG, aunque no de la

---

<sup>579</sup> Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 febrero 2010).. Art. 63 Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 22 marzo 2010).

<sup>580</sup> El I Convenio colectivo del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo copia prácticamente literal lo dispuesto en el art. 40 bis ET sobre movilidad geográfica de la víctima de violencia de género. El art. 59 Convenio colectivo de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010). copia lo relativo a la movilidad geográfica y a lo dispuesto en el art. 37.7 ET. El III Convenio colectivo estatal de la madera copia las reglas relativas a la reducción del tiempo de trabajo y a las faltas de asistencia (BOE 21 octubre 2010).

<sup>581</sup> Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 27 julio 2000); I Convenio colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A (BOE de 29 de julio de 1999).; II Convenio colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid; VII Convenio colectivo de González Fierro, S. A(BOE 16 noviembre 2010). ; Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos(BOE de 17 de noviembre de 2000).

<sup>582</sup> Art 33 Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 21 octubre 2010).

<sup>583</sup> Art. 59 Convenio colectivo de perfumerías y afines (BOE 14 septiembre 2010); XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010).

forma y con la intensidad que se esperaba, sobre todo, teniendo en cuenta que han transcurrido casi cuatro años desde la aprobación de la Ley.

#### *b) Derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género*

Junto a las cláusulas negociales que se limitan a la remisión, reproducción o resumen de la norma legal, destaca un segundo grupo de convenios que van más allá de la mera reproducción legal y que introducen algunas concreciones significativas.

#### **a) Acreditación de la circunstancia de haber padecido violencia de género**

Para poder ser beneficiario de los derechos de contenido socio-laboral, así como de las ayudas sociales previstas en la norma, es necesario que, en todo caso, la mujer acredite ser víctima de violencia de género en los términos exigidos de manera precisa en el art. 23 LOMPIVG como son la orden de protección a favor de la víctima o el informe de ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género<sup>584</sup>. Con esta medida se pretenden minimizar los eventuales fraudes en la invocación de la circunstancia de ser víctima de violencia de género.

Por tanto, se es acreedora de los derechos que concede la norma únicamente de manera plena cuando se posea la orden de protección, o el Ministerio Fiscal haya realizado un informe en el que consta la situación de violencia que padece la trabajadora. Una vez obtenida dicha acreditación, el nacimiento de los derechos de orden laboral, surgen de manera automática, sin necesidad de concreciones posteriores más allá de la real posibilidad de disfrutar de los mismos dependiendo de lo que disponga el convenio colectivo.

Situándonos en los derechos reconocidos en la LOMPIVG, la duda surge alrededor de si la norma legal congela la materia o si, por el contrario, se admite la existencia de convenios colectivos más favorables, solución más coherente con los principios propios del ordenamiento laboral. En este sentido, el Convenio Colectivo de la industria química establece una definición más amplia de

---

<sup>584</sup> Como se ha señalado “tal acreditación excepcional se justifica en la urgencia de la adopción de las medidas de protección laborales y de Seguridad Social. LOUSADA AROCHENA, J.F *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 438.

violencia de género al admitir la acreditación no sólo a través de la acreditación judicial, sino también por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Al margen del citado supuesto, la negociación colectiva apenas alude a esta circunstancia y cuando lo hacen es como ya venimos señalando, a través de la reproducción del texto legal. No obstante, en algún convenio se prevé la posibilidad de utilizar los derechos referidos a la adaptación del horario de las trabajadoras víctimas de violencia de género empleando para ello *“de forma provisional y hasta la emisión del informe del ministerio fiscal... la denuncia ante el juzgado o cualquier otro informe probatorio de los hechos constitutivos de la violencia de género”*<sup>585</sup>.

### **b) Acceso al trabajo**

La LOMPIVG en el artículo 22 contempla la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este Programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia. Por otra parte, el apartado tercero del citado precepto legal dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

En ninguno de los convenios colectivos analizados se contiene referencia alguna a esta posibilidad, ni siquiera referenciada siguiendo la práctica habitual de la negociación colectiva como es el de la mera reproducción del texto legal.

### **c) Reordenación y reducción del tiempo de trabajo**

El primer párrafo del art. 37.7 ET modificado por la LOMPIVG dispone que la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del

---

<sup>585</sup> Art. 37 III Convenio colectivo de la madera (BOE 29 mayo 2010).

tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En este precepto se reconoce a la mujer un derecho alternativo: reordenar su tiempo de trabajo o reducir la jornada. Del tenor literal del precepto parece desprenderse que no cabe disfrute acumulado. La opción corresponde a la trabajadora.

A nivel de negociación colectiva se trata de la medida más tratada, aunque limitada, en la mayoría de las ocasiones, como ya se ha señalado, a la mera reproducción literal del precepto legal. No obstante, en algunos convenios se contienen referencias, más o menos genéricas, a este tema de la reducción y reordenación del tiempo de trabajo.

En lo que refiere a *reducción de jornada* el legislador no ha querido fijar unos máximos y unos mínimos de reducción sino que remite a lo dispuesto en la negociación colectiva. Así, algunos convenios aplican la cuantía máxima y mínima prevista para la reducción por guarda legal<sup>586</sup>; otros aluden a una reducción de la jornada que va desde la menos una octava para y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella<sup>587</sup>; a la reducción de la jornada de trabajo entre un máximo de media jornada y un mínimo de una hora diaria con disminución proporcional del salario; o al horario flexible, si la empresa lo tuviere implantado<sup>588</sup> e, incluso a la reducción de jornada de un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella<sup>589</sup>.

El legislador tampoco ha fijado una duración máxima aunque lógicamente se prolongará, como mínimo, por todo el tiempo que dure la orden de protección. En este sentido, el Convenio de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A establece que “*podrán solicitar la reducción de jornada o la reordenación del horario de trabajo por un plazo máximo de un año...*”. El VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio refiere “*al derecho a jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación*”.

---

<sup>586</sup> Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29 mayo 2010) y III Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 29 mayo 2010).

<sup>587</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

<sup>588</sup> Art 59 Convenio colectivo Estatal de Perfumería y Afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>589</sup> Art 43 Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 29 mayo 2010).

Teniendo en cuenta que la reducción de jornada implica una disminución proporcional del salario y que por este hecho será una medida poco utilizada (cuando no sea posible modificar los horarios) nada impide a los convenios prever que la reducción del salario no sea proporcional, garantizando así unos recursos económicos suficientes. Ninguno de los convenios analizados contempla esta posibilidad.

Respecto de la *reordenación del tiempo de trabajo* es un derecho que suele ser recogido en los convenios analizados, aunque la mayoría se limita a reproducir el contenido del art. 37.7 ET. En otros convenios no se recogen formas diversas de organización del trabajo, es más, ni siquiera la posibilidad del horario flexible, lo que dificulta seriamente el ejercicio de este derecho.

La remisión que hace el art. 37.7 a “otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa” parece hacer referencia a formas de organización previstas de forma colectiva para todos los trabajadores, pudiendo en este caso la trabajadora solicitar su aplicación prioritaria. Por ejemplo, el Convenio de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio prevé la posibilidad de anticipar el periodo vacacional para las trabajadoras que los soliciten.

El tratamiento de la ordenación de fuentes que efectúa la negociación colectiva permite hablar de convenios que se limitan a la reproducción de la norma legal<sup>590</sup>. Sin embargo, en la mayoría de los convenios que contienen alusiones al respecto remiten al acuerdo entre la empresa y la trabajadora<sup>591</sup>.

También existen convenios que establecen reglas de concreción del derecho diferentes en función de si se trata de la reducción o la reordenación del tiempo de trabajo. Así el convenio II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria especifica que “*la concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.... A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora*”.

---

<sup>590</sup> Convenio colectivo de González Fierro S.A (BOE 16 noviembre 2010). y IV Convenio colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes.

<sup>591</sup> Convenio colectivo de empleados de notarías del Colegio de Madrid, Convenio colectivo de perfumerías y afines(BOE 14 septiembre 2010). Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 julio 1999). y III Convenio colectivo estatal de la madera(BOE 29 mayo 2010).

#### d') Movilidad geográfica

El derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo tiene un escaso reflejo en los textos convencionales, siendo concretado en algunos convenios colectivos en orden a las características del posible puesto de trabajo de destino.

La mayoría de cláusulas convencionales se limitan a la reproducción del texto legal, incidiendo alguno de ellos en que se trata de un derecho con reserva de puesto. Resulta cuanto menos sorprendente dicha matización porque se contiene en la norma legal, luego se podría haber prescindido de ella<sup>592</sup>.

Teniendo en cuenta que el derecho de la trabajadora es un derecho preferente al cambio de centro puede entrar en colisión con otras preferencias que el mismo ET reconoce a otros colectivos dignos de protección: excedentes por cuidado de hijos, excedentes voluntarios que solicitan el reingreso, trabajadores a tiempo parcial que solicitan ocupar una vacante a tiempo completo, etc., sería una buena oportunidad para que la negociación colectiva estableciera cómo se debe resolver el conflicto de preferencias.

Nos encontramos ante un supuesto de movilidad geográfica atípica en la medida que no es impuesta por el empresario sino que es resultado del ejercicio de un derecho de la trabajadora. Por esta razón no se aplican las reglas de la movilidad geográfica del art. 40 consistentes en la obligación del empresario de compensar los gastos generados por el empresario. Nada impide, y sería deseable, que tal previsión venga reconocida en el Convenio Colectivo.

La duración de seis meses, prevista legalmente, es un máximo, pero resulta controvertido si puede ser mejorado por Convenio colectivo. Sobre esta cuestión la doctrina científica se encuentra dividida: mientras un sector es partidario de otorgar tanto a la autonomía colectiva como individual la mejora de la previsión legal<sup>593</sup>, otro considera que del tenor literal del precepto parece deducirse que no

---

<sup>592</sup>Convenio colectivo de Moderropa, S.A(BOE 19 julio 2003); Convenio colectivo de Banca (BOE de 26 de noviembre de 1999). Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 julio 1999).

<sup>593</sup> MOLINA NAVARRETE, C., “Las dimensiones socio-laborales de la “lucha” contra la “violencia de género”.A propósito de la LOIVG, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género”. *Revista Centro de Estudios Financieros*, nº 264, 2005, pág. 36.

puede ser mejorada por convenio ya que expresamente dice el artículo que terminad el periodo la trabajadora podrá optar entre el reingreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo<sup>594</sup>. Ni tan siquiera se admite la posibilidad de prórrogas como se hace con respecto al derecho a la suspensión.

### e) Suspensión del contrato de trabajo

La cuestión más relevante y controvertida respecto del derecho de suspensión del contrato que tiene la víctima de violencia de género se sitúa nuevamente en si la negociación colectiva puede ampliar los márgenes de duración establecidos por el legislador. Mayoritariamente se viene considerando que dado el componente de orden público de esta regulación, en este supuesto no habría margen ni para la mejora colectiva ni para la individual<sup>595</sup>. De pactarse dichas mejoras estaríamos ante el supuesto del art. 45. 1 a) ET, es decir, el pacto individual puede alterar los confines temporales de la suspensión pero en tal caso no parece que las expuestas ventajas (desempleo, calificación del despido, etc.) jueguen porque se habría des tipificado<sup>596</sup>.

Las cláusulas de los convenios analizados apenas hacen referencia a esta medida. La única destacable es la del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería que mejora los efectos de la suspensión al incluir dentro de las excedencias el derecho a la suspensión del contrato. Así pues, tras garantizar el derecho a reincorporarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión, se garantiza el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional durante ese período y que el periodo en que permanezca en situación de excedencia sea computable a efectos de antigüedad.

---

<sup>594</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, A., “Dos años de medidas sociales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre: soluciones inconclusas”, *Revista Centro de Estudios Financieros*, nº 291, 2007 pág. 108. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ed. Cinca, Madrid, 2006, pág. 94.

<sup>595</sup> MOLINA NAVARRETE, C., “Las dimensiones socio-laborales de la “lucha” contra la “violencia de género”, *Revista Centro de Estudios Financieros*, núm 264, 2005, pág. 37.

<sup>596</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Aspectos socio-laborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre” en AA.VV., *Comentarios a la Ley orgánica de protección integral contra la violencia de género. Aspectos jurídicos penales, procesales y laborales*. Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2005, pág. 138.

## f) Ausencias o faltas de puntualidad

El art. 21. 4 LOMPIVG prevé que las ausencias o faltas de puntualidad a trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Dichas faltas de asistencia no se han incluido, como hubiera sido deseable dentro de los permisos retribuidos del art. 37 del ET, algo que sí han venido haciendo algunos convenios colectivos. Así, por ejemplo, el I Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería o el VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio prevén que se establezcan permisos retribuidos específicos para la protección de la víctima de violencia de género a fin de que puedan realizarse determinadas gestiones tales como cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).

## g) Extinción del contrato

La última medida protectora que prevé el art. 21.1 LOMPIVG es el derecho de la trabajadora a “la extinción del contrato de trabajo”.

El legislador crea un nuevo supuesto de extinción voluntaria de la relación laboral por parte del trabajador, distinto de los previstos en el art. 50 por incumplimiento grave del empresario y del art. 49 1 d ET. El derecho a dimitir. La nueva causa de extinción tiene unas reglas propias que se concretan en el apartado m del art. 49.1 ET conforme al cual el contrato se extinguirá “*por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género*”.

Lo positivo de la medida es que la trabajadora que extingue su contrato por dicha causa tiene derecho a percibir prestación por desempleo, por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato, pues de tener esta consideración, no se percibirá la prestación de desempleo.

La principal novedad que le separa de la dimisión, reside en que la trabajadora no debe realizar el preaviso señalado por los convenios colectivos o la costumbre del lugar, no pudiendo por lo tanto ser obligada a indemnizar al empresario. Algunos convenios colectivos de forma expresa insisten en este aspecto relativo que no se tendrán en cuenta los plazos de preaviso y por lo tanto no existirá ningún tipo de descuento en el importe de la liquidación correspondiente. Así el

Convenio Colectivo marco estatal de acción e intervención social de 5 de junio de 2007 señala que “las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y no causarán merma en sus retribuciones”.

La LOMPIVG señala que la trabajadora tiene la obligación de comunicar a la empresa, a la mayor brevedad posible, las ausencias sin introducir reforma alguna en relación con la posibilidad de que los Servicios de Salud justifiquen la ausencia o el retraso. Por el contrario, si ofrece novedad al permitir que sean los Servicios Sociales los que puedan determinar que las ausencias o retrasos tienen el carácter de justificados.

La LOMPIVG introduce otras medidas en relación con el despido de la trabajadora víctima de la violencia de género: Si una trabajadora víctima de la violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario será condenado a la readmisión de la trabajadora.( apartado siete de la disposición adicional séptima de la LOMPIVG modifica el art.55 apartado 5. Letra b) del E.T).

Siguiendo la práctica habitual ya descrita existen cuatro convenios colectivos alusivos a esta materia que se limitan a reproducir la norma legal<sup>597</sup>.

#### **h´) Buenas prácticas**

A pesar del insuficiente tratamiento que la negociación colectiva establece en materia de violencia de género, resultan destacables las cláusulas convencionales que eleven los mínimos legales, e introduzcan nuevas medidas no previstas en la Ley que contribuyan a mejorar la situación laboral y personal de la mujer. Todos estas medidas tendrán carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o que puedan establecerse en el futuro.

Un ejemplo de esta política puede encontrarse en el III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa que incorporan importantes ayudas sociales de diverso tipo

---

<sup>597</sup> Convenio colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes; Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29 mayo 2010); Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 julio 1999).

que comprenden tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a la información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos. A este respecto podrían destacarse:

Asistencia sanitaria consistente en que los servicios médicos de empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

Asesoramiento Jurídico especializado en los ámbitos administrativo, civil y penal para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social.

Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual, cambio de colegio a los hijos menores a su cargo por motivos de seguridad, etc.

Como ejemplo de buenas prácticas destacan también otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género ya reseñadas anteriormente que refiere a la excedencia especial por razón de violencia de género que algunos convenios contemplan. En concreto, el III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa establece el derecho al suministro eléctrico gratuito durante los tres años de excedencia especial.

### **C. Acoso sexual, moral o psicológico**

El acoso en el trabajo, en su plural adjetivación, es un factor de riesgo laboral de creciente atención convencional, en coherencia con su incorporación explícita al conjunto de deberes y derechos propios de la relación laboral que diversos textos legislativos y sociales han venido asumiendo en torno a aquella poliédrica figura. En efecto, tanto la legislación europea como nuestro ordenamiento interno establecen el deber de los empresarios de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo<sup>598</sup>, cuyas manifestaciones pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, resolverse en un solo incidente o responder a

---

<sup>598</sup> Véanse, en el primer ámbito, la Dir. 2000/43/CE, del Consejo, de 29 jun., relativa al principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; la Dir. 2000/78/CE, del Consejo, de 27 nov., relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

patrones más sistemáticos de comportamiento, producirse entre compañeros, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, pacientes, alumnos, etc., e incluso variar en grado de intensidad o afectación, desde casos de menor importancia —mero comportamiento irrespetuoso— a actos más afflictivos, que pueden comprometer incluso conductas delictivas que ponen en marcha intervenciones públicas.

Más concretamente, por lo que se refiere a nuestro derecho interno, primero la L 5/2003 y, luego, la L 62/2003, en su art. 27.2.d), definió el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objeto o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”. A la anterior norma declarativa se unen, con menciones explícitas a la noción de acoso, los arts. 4.2.e) y 54.2.g) ET y 8.13 y 13 bis LISOS.

En línea con lo establecido en la normativa comunitaria LOIMH, en su artículo 73 establece que se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A través de esta nueva norma el acoso sexual y el acoso por razón de sexo quedan ligados a la más clásica manifestación de discriminación en el entorno laboral, como es la de la segregación de conflictos laborales por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo se da ante situaciones que producen un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de ésta y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Mientras el acoso sexual se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. Tales formas de acoso, como prevé la LO 3/2007, han de tomarse en consideración dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral [art. 27.3.c)]. Más específicamente, los planes de igualdad de las empresas podrán contemplar, entre otras materias, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46.2), debiendo promover aquellas condiciones de trabajo que los eviten y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo; a tal fin, cabe establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Además, los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y

la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48).

En este contexto, el acta de prórroga para 2008 del AINC (2007), ya mencionado, no es más que el último ejemplo de aquella dinámica, conteniendo su Anexo IV el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, cuya aplicación íntegra o adhesión recomienda algún convenio<sup>599</sup>. Acuerdo que parte de considerar inaceptables el acoso y la violencia, además de disfuncionales para las organizaciones en que tales fenómenos se producen, por lo que las partes firmantes condenan cualesquiera formas en que se manifiesten, considerando de interés mutuo de empleadores y trabajadores abordar una cuestión capaz de provocar serias consecuencias sociales y económicas.

Ciertamente, comenzando por lo general, no es inusual que los convenios incluyan declaraciones de principios relativas a la actuación frente a este tipo de conductas, con abundantes invocaciones a la CE, así como a los derechos fundamentales e inviolables allí reconocidos, tales como la dignidad de la persona, el respeto a su intimidad, el libre desarrollo de su personalidad o la integridad física y moral, así como al propio ET y a los derechos contemplados en el concreto ámbito laboral, que reiteran en este concreto marco los relativos a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, invocándose, incluso, directivas y otros instrumentos europeos como fuente del necesario respeto y protección de estos valores<sup>600</sup>.

La negociación colectiva preferentemente y, en su defecto, las políticas empresariales parecen ser los instrumentos apropiados para una planificación de medidas preventivas y de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, de ahí que la LOIMH establezca la obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar ambos tipos de acoso a partir de la negociación con los representantes de los trabajadores (art. 48.1), y la posibilidad de contemplar en los planes de igualdad que deban negociarse la “prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” (art. 46.2).

---

<sup>599</sup> Puede verse el art. 47.2 Convenio colectivo «Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos»; el art. 43<sup>599</sup> Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010).

<sup>600</sup> Por ejemplo, el art. 60 Convenio colectivo «Administraciones de Loterías»; el Preámbulo Convenio colectivo «Cajas de Ahorro»; el art. 25 Convenio colectivo «Distribuidores Cinematográficos»; el art. 42 Convenio colectivo «Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conversación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves»; el art. 66.1 Convenio colectivo «Farmacias»; el art. 109 Convenio colectivo «Industria Textil y de la Confección (BOE 27 julio 2000).

La atención que la negociación colectiva dedica a este tema es todavía claramente insuficiente, aunque se observa una significativa evolución. Ello en tanto que en la mayoría de las ocasiones se circunscribe a sancionar el acoso sexual pero sin definirlo.

Partiendo de lo anterior, aunque son cada vez más numerosos los convenios colectivos que definen el acoso sexual, lo cierto es que no lo hacen todos los que tratan del mismo. Hay todavía un número importante que tipifica, pero no define el acoso sexual. Al igual que son escasas, a pesar del tiempo transcurrido desde la introducción del concepto de acoso por razón de sexo, las referencias al acoso sexista. A lo que se añade que sólo una parte de las cláusulas negociales que entran a definir el concepto de acoso sexual reproduzcan la definición que adopta el Art. 7.1 de la LOIMH -menos de la mitad en los convenios colectivos estatales cotejados-, siendo de remarcar que los convenios colectivos que así lo hacen suelen introducir al mismo tiempo el concepto de acoso por razón de sexo y en los términos del art. 7.2 de la misma norma.

En algunos casos, los agentes sociales toman como referencia y partida un concepto de acoso en el trabajo meramente preventivo -siguiendo las más recientes indicaciones de la normativa comunitaria- entendiendo, con carácter general por acoso “toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta, ya sea realizada por compañeros de trabajo, ya sea llevada a cabo por superiores o personas sujetas a su dependencia”<sup>601</sup>. En esta línea, otros convenios lo definen como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”<sup>602</sup>.

En otros convenios se establecen diferentes definiciones para aludir al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Así, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por su parte, constituye acoso por razón de sexo en el trabajo toda conducta tendente a

---

<sup>601</sup> Convenio colectivo de las empresas integrantes del Grupo Zena, S.L. (Food Service Projet, S.L.; Grupo Zena de Restaurantes, S.A.; Zena Grupo de Restauración, S.A.; Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.; Grupo Zena Tri, S.L.; Iberdal Canarias, S.L.; Kefco Restauración, S.L.); Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A, Trípode, S.A. y COIDEC, S.A.

<sup>602</sup> III Convenio colectivo estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.

discriminar a cualquier empleado o solicitante de empleo debido a su sexo en relación con la contratación, despido, promoción, compensación, entrenamiento para el empleo, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. También las decisiones sobre el empleo basadas en estereotipos y presunciones sobre las capacidades, rasgos o el rendimiento de los individuos basándose en el sexo. La discriminación intencional como las políticas de empleo neutrales que excluyen de manera desproporcionada a los individuos por el sexo y que no están relacionadas con el trabajo<sup>603</sup>.

Definido el concepto de acoso, algunos convenios colectivos y protocolos enumeran, a título de ejemplo y probablemente con una finalidad pedagógica, algunos comportamientos, que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, tales como insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual; proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas; insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador; tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la persona denunciante<sup>604</sup>.

Hay que destacar que la mayoría de los convenios colectivos que se refieren al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, ponen, sin embargo, el acento en el aspecto sancionador (31 convenios), mientras que aquellos que se sitúan en el ámbito de la prevención son menos frecuentes y recogen a menudo, probablemente por la novedad del tratamiento, declaraciones o compromisos genéricos de actuación y no medidas concretas (3 convenios). Por ello, tienen particular interés aquellos convenios colectivos que, en aras a conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, contemplan ya la realización de un código de buenas prácticas para incorporarlo al plan de igualdad o que proponen la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de la Unión Europea, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo<sup>605</sup>.

---

<sup>603</sup> XIII Convenio colectivo de flota de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima; Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A, Trípode, S.A. y COIDEC, S.A.

<sup>604</sup> IV Convenio colectivo de la empresa Asociación Aldeas Infantiles SOS de España; Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales; Convenio colectivo de grandes almacenes (BOE de 10 de agosto de 2001)..

<sup>605</sup> I Convenio colectivo de la Sociedad de Prevención de Fremap, S.L.U.; III Convenio

La negociación colectiva también da muestras de previsión de contenidos de carácter más prevencionista que declarativo o sancionador, lo que, sin duda, encaja mejor en el contexto que aquí interesa. Se hallan ejemplos de esta expresión del tratamiento de la figura del acoso laboral, de carácter sexual o psicológico, en declaraciones como las que encomiendan al comité de seguridad y salud establecer los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, proceder a la evaluación de los mismos, promoviendo la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. Función que se enmarca en una concreta política preventiva de la empresa, entendida como el conjunto de contenidos y principios que, enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo, muestran el compromiso de empresa y trabajadores con la seguridad y el bienestar laboral, así como con la mejora continua del entorno para sus clientes. A ello se añade, para mayor determinación y compromiso empresarial, el establecimiento de una serie de normas de comportamiento dirigidas a prevenir situaciones favorecedoras de la aparición de casos de acoso en el trabajo, entre las que se cuentan no actuar, individual o colectivamente, contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado; no actuar, de igual modo, contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, u otros; no manipular la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo, evitando mantenerle en situación de ambigüedad de rol, o no informarle sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia); o, en fin, no permitir situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o la distribución no equitativa del trabajo. Conductas las descritas que, finalmente, y ya en fase disciplinaria, se prevé serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad<sup>606</sup>.

En similares términos, y dentro de este mismo capítulo de medidas de prevención del acoso laboral, muy explícito se muestra algún convenio que, tras promover la concienciación, la información y la prevención del acoso, obliga a la empresa, como garante de la seguridad y salud laboral, a implantar medidas de carácter organizativo que generen un aumento de la transparencia y la participación, así como modos de conducta que fomenten un clima de respeto y tolerancia, evitando con todo ello el riesgo de acoso sexual o moral o, si se produce, evitar la lesión; a lo que se suman medidas tendentes a establecer en la organización

---

colectivo de Repsol YPF, S.A (BOE 3 febrero 2011).

<sup>606</sup> Véase el art. 62 Convenio colectivo «DIA». Más escueto, aun similar, la DA 2ª Convenio colectivo «Supermercados Sabeco, SA y Sabeco Euskadi, SA».

sistemas de gestión y resolución de conflictos, facilitando a la persona la presentación de quejas antes situaciones anómalas de conducta que vulneren sus derechos como persona<sup>607</sup>.

Otras veces, a actuaciones similares a las recién expuestas se acompaña la especial obligación de garantía de las adecuadas condiciones de trabajo de las personas con responsabilidad de mando, encomendando además a la empresa la difusión entre los trabajadores de los protocolos de actuación en tales casos, debiendo asegurar que estos tomen conocimiento exacto del mismo e incorporar a las acciones formativas del personal de nuevo ingreso los contenidos relativos a las materias que aborda aquel protocolo de actuación<sup>608</sup>. O, como se afirma en algún caso, la obligación de distribuir entre los órganos de representación de cada centro y de establecer por parte de las empresas los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, evaluación de los mismos, promoviendo, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud<sup>609</sup>.

Pero, sin perjuicio de lo señalado hasta aquí, a no dudar, la fórmula convencional más frecuente para afrontar las conductas de acoso en el trabajo es la previsión expresa, casi sin excepción, de la calificación de las mismas, a efectos de su sanción, como falta laboral grave o muy grave<sup>610</sup>, siendo circunstancia agravante

---

<sup>607</sup> Como contempla el art. 42 Convenio colectivo Grupo Eroski (BOE 15 marzo 2011).

<sup>608</sup> Así, el art. 56 Convenio colectivo Grandes Almacenes(BOE de 10 de agosto de 2001).; el art. 34 Convenio colectivo «Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica»; la DA 4ª Convenio colectivo «Oficinas y Despachos» de Murcia; el art. 45 Convenio colectivo «Grupo Champion». Más brevemente, también el art. 53 Convenio colectivo Moderropa, SA(BOE 19 julio 2003).

<sup>609</sup> Así, el art. 56 Convenio colectivo Grandes Almacenes(BOE de 10 de agosto de 2001).; el art. 44 Convenio colectivo «Grupo Champion»; el art. 47 Convenio colectivo «Supercor, SA»

<sup>610</sup> Véanse el art.32.9 Convenio colectivo «Diario As, SL»; el art. 53.10ª Convenio colectivo «Diario El País, SL»; el art. 33.9 Convenio colectivo «Empleados de Notarías del Colegio de Madrid»; el Anexo 11.IV.14 Convenio colectivo «Equipos Nucleares, SA»; el art. 65.22.c).8 Convenio colectivo «Ertisa, SA»; el art. 152.14 Convenio colectivo «Ford España, SA»; el art. 41.9 Convenio colectivo «Foro de Formación y Ediciones, SL, SU»; el art. 76.18 Convenio colectivo «Fuerza de Ventas, SA»; el 44.3.j) Convenio colectivo «Galletas Siro, SA»; Anexo I,3.c).17 <sup>610</sup> Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010). el art. 37.18 Convenio colectivo «General Óptica, SA»; el art. 44.3.u) Convenio colectivo «Geserv, SL»; el art. 56.III.C).13 Convenio colectivo «Grupo Champion»; el art. 59 Convenio colectivo «Grupo de Empresas Bureau Veritas»; el art. 53.3.c).13 Convenio colectivo Grupo Eroski(BOE 15 marzo 2011). ; el art. 57.14 Convenio colectivo «Grupo los arts. 57 y 58 Convenio colectivo «Administraciones de Loterías»; el art. 53.8 Convenio colectivo Banca (BOE de 26 de noviembre de 1999). ; el art. 42.14 Convenio colectivo «Cadenas de Tiendas de Conveniencia»; el art. 89 Convenio colectivo «Cajas de Ahorros »; el art. 79.4.i) Convenio colectivo «Contratas Ferroviarias»; los arts. 34 y 39.3.k) Convenio colectivo «Empresas

prevalerse de una posición jerárquica o emplear abuso de posición privilegiada<sup>611</sup>, en cuyo caso nunca se aplicarán las sanciones en su grado mínimo<sup>612</sup> o se producirá la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando<sup>613</sup>. Por lo demás, también existen ejemplos convencionales de calificación como falta laboral de la falsa denuncia o la simulación de la situación de acoso<sup>614</sup>.

Mención especial exigen las cláusulas que afrontan la materia del acoso sexual o por razón de sexo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Son aquellos convenios que incorporan un mandato a la empresa para que establezca mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, proceda a la evaluación de los mismos, además de promover, adicionalmente, la

---

Concesionarias de Cable de Fibra Óptica»; el art. 27.C) Convenio colectivo «Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos»; el art. 53 Convenio colectivo «Empresas de Publicidad»; el art. 52.21 Convenio colectivo «Empresas de Trabajo Temporal»; el art. 74 Convenio colectivo «Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos»; el art. 47 Convenio colectivo «Empresas Organizadoras del Juego del Bingo»; el art. 52.13 Convenio colectivo «Fabricación de Conservas Vegetales»; el art. 35.6 Convenio colectivo «Gestorías Administrativas»; el art. 64.16 Convenio colectivo Grandes Almacenes(BOE de 10 de agosto de 2001). ; el art. 58.11 Convenio colectivo «Industria del Calzado»; el art. 109 Convenio colectivo Industria Textil y de la Confección (BOE 27 julio 2000); el art. 49.1.5.15 Convenio colectivo Mataderos de Aves y Conejos (BOE de 17 de noviembre de 2000).

<sup>611</sup> Véase el art.43.e).21 Convenio colectivo «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, SA»; el art. 39.15 Convenio colectivo «Axión-Red de Banda Ancha de Andalucía»; los arts. 46 y 56.III.C).13 Convenio colectivo «Grupo Champion»; art. 53.3.c).13 Convenio colectivo Grupo Eroski (BOE 15 marzo 2011).el art. 59 Convenio colectivo «Grupo de Empresas Bureau Veritas»; el art. 76. 18 Convenio colectivo «Fuerza de Ventas, SA»; el art. 9.c).13 Convenio colectivo «Compañía Española de Petróleos Atlántico, SA»; el art. 42.11 Convenio colectivo «Ediciones Primera Plana, SA, Gráficas de Prensa Diaria, SA, Zeta Servicios y Equipos, SA, Logística de Medios Cataluña, SL, Zeta Gestión de Medios, SA y Grupo Zeta, SA»; el art. 55 Convenio colectivo Moderropa, SA(BOE 19 julio 2003);. el art. 42.14 Convenio colectivo «Cadenas de Tiendas de Conveniencia»; el art. 53.8 Convenio colectivo Banca (BOE de 26 de noviembre de 1999). ; el art. 25 Convenio colectivo «Distribuidores Cinematográficos»; el art. 30.5.j) Convenio colectivo «Distribuidores de Productos Farmacéuticos»; el art. 66.3 Convenio colectivo «Farmacias»; el art. 61 Convenio colectivo «Industria Química»; el art. 67.3.l) Convenio colectivo «Mediación en Seguros Privados»; el art. 45 Convenio colectivo «Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios»

<sup>612</sup> Véanse, por ejemplificar, los arts. 38.3.k) y 39.4 Convenio colectivo «Desinfección, Desinsectación y Desratización»

<sup>613</sup> En este sentido, el art. 42.11 Convenio colectivo «Ediciones Primera Plana, SA, Gráficas de Prensa Diaria, SA, Zeta Servicios y Equipos, SA, Logística de Medios Cataluña, SL, Zeta Gestión de Medios, SA y Grupo Zeta, SA»

<sup>614</sup> Véase el Anexo VII.3.y) Convenio colectivo «Mahou, SA»; el art. 63.b.17 Convenio colectivo «Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud, o aquellos otros que, partiendo de que el acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención,...) y a la salud y seguridad en el trabajo, encomiendan al comité de salud laboral y a los delegados de prevención tomar en consideración estas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos<sup>615</sup>.

Por último, desde una perspectiva distinta, destacan aquellas cláusulas que buscan prevenir falsas denuncias o acusaciones por acoso sexual o acoso por razón de sexo, porque, más allá de contemplar la sanción de tales comportamientos, disponen que los representantes de los trabajadores, colaborarán con la dirección de la empresa para evitar este tipo de acusaciones falsas pues las mismas pueden ser igual de dañinas para el acusado falsamente que una situación de acoso<sup>616</sup>.

Por otra parte, la LOIMH diferencia entre acoso y acoso sexual sin referirse al acoso moral no relacionado con ninguna razón discriminatoria. Tampoco se realiza esta distinción habitualmente en la negociación colectiva, salvo algunas excepciones. A este respecto, se observa una cierta evolución en los convenios colectivos, en el sentido de que buena parte de los mismos contienen referencias o definiciones del acoso moral.

Con carácter general, la definición de acoso psicológico o moral que incluyen los convenios remite a una situación de hostigamiento sufrida por un trabajador, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma continuada<sup>617</sup>. Ello se concreta en toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue

---

<sup>615</sup> I Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos; Convenio colectivo de grandes almacenes (BOE de 10 de agosto de 2001). Convenio colectivo de Repsol Química YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE 21 abril 2010).

<sup>616</sup> Art 37 Convenio colectivo de Repsol Química YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE 21 abril 2010).

<sup>617</sup> Véase el art. 38.3.m) Convenio colectivo I «Comercio de Flores y Plantas». el art. 35.2 Convenio colectivo “Comercio de Cristal, Loza, Cerámica y Similares” de Cataluña; la DA 2ª.2 Convenio colectivo “Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo» de Madrid, que amplía el ámbito subjetivo a «cualquier persona”.

anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral<sup>618</sup>.

Sobre esa caracterización común, algunos convenios colocan otros elementos definidores, similares a los antevistos para el acoso sexual, tales como la posibilidad de actualizarse entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos<sup>619</sup>, mereciendo mayor gravedad, o resaltando la situación de maltrato persistente, deliberado y sistemático que puede ser ejercida por uno o varios miembros de una organización<sup>620</sup> o, en fin, destacando la finalidad que tales comportamientos persiguen, entre la que se incluye romper los canales de comunicación y relación de la víctima o víctimas con el resto de sus compañeros, destruyendo su reputación, desacreditándolo o aislándolo y perturbando el ejercicio de sus labores para lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica<sup>621</sup>.

---

<sup>618</sup> Así, el art. 57 Convenio colectivo Grandes Almacenes (BOE de 10 de agosto de 2001); el art. 60 Convenio colectivo «Administraciones de Loterías»; el art. 40 Convenio colectivo «Masas Congeladas» de Cataluña; el art. 37.3. Convenio colectivoI «Comercio de Flores y Plantas»; el art. 24 Convenio colectivo «Oficinas y Despachos» de Ávila; el art. 2.1 del Anexo 10 Convenio colectivo «Grupo Endesa»; el art. 47 Convenio colectivo «AMC Entertainment España, SA»; el art. 57.h) Convenio colectivo «Auna Telecomunicaciones, SAU»; el art. 52.20 V Convenio colectivo de Decathlon España, SA. (BOE 14 febrero 2011); el art. 62 Convenio colectivo «DIA»; el art. 45 Convenio colectivo»Grupo Champion»; la DA 1ª.C).1 Convenio colectivo «Grupo Sogecable»; el art. 2.h) del Cap. VII Convenio colectivo «Marconi Iberia, SA».

<sup>619</sup> Véase los arts. 46 y 56.III.C).13 Convenio colectivo «Grupo Champion»; art. 53.3.c).13 Convenio colectivo Grupo Eroski(BOE 15 marzo 2011). ; el art. 39.15 Convenio colectivo «Axión-Red de Banda Ancha de Andalucía»; el art. 59 Convenio colectivo «Grupo de Empresas Bureau Veritas»; el art. 76. 18 Convenio colectivo «Fuerza de Ventas, SA»; el art. 9.c).13 Convenio colectivo «Compañía Española de Petróleos Atlántico, SA»; el art. 42.11 Convenio colectivo «Ediciones Primera Plana, SA, Gráficas de Prensa Diaria, SA, Zeta Servicios y Equipos, SA, Logística de Medios Cataluña, SL, Zeta Gestión de Medios, SA y Grupo Zeta, SA»; el art. 55 Convenio colectivo Moderropa, SA(BOE 19 julio 2003);; el art. 61 Convenio colectivo «Industria Química»; el art. 59 Convenio colectivo Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales (BOE 31 julio 1999).

<sup>620</sup> Así, el art. 59 Convenio colectivo Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales(BOE 31 julio 1999); el art. 47 Convenio colectivo «Empresas Organizadoras del Juego del Bingo»; la DF 5ª Convenio colectivo «Comercio de Alimentación » de Madrid; el art. 46 Convenio colectivo Grupo Eroski (BOE 15 marzo 2011).

<sup>621</sup> Así, el art. 47 Convenio colectivo «Empresas Organizadoras del Juego del Bingo»; el art. 61 Convenio colectivo «Industria Química»; el art. 46 Convenio colectivo “Grupo Eroski” (BOE 15 marzo 2011)..

La delimitación de las conductas constitutivas de acoso es sólo uno de los aspectos en los que pueden intervenir los agentes sociales, en tanto que para una protección adecuada de los trabajadores en este ámbito sería importante que el convenio colectivo arbitrara un procedimiento *extra legem* que facilitara la denuncia de los hechos, partiendo de la premisa de que la mayoría de las personas afectadas por el acoso simplemente desean que éste cese.

La solución colectiva más adecuada pasaría porque la denuncia del acoso se realizará ante los organismos internos de solución de conflictos en la empresa, y ofrezca alternativas para los supuestos en que el procedimiento informal de solución de conflictos no resulte adecuado -por ejemplo, cuando la persona a quien se imputa el acoso es el jefe directo de la trabajadora-. Además, debería garantizarse colectivamente que durante la tramitación del oportuno expediente así como para la imposición de la sanción intervengan, junto a la dirección empresarial, los representantes legales de los trabajadores<sup>622</sup>.

En otros convenios se alude al procedimiento de la denuncia del acoso, estableciéndose a este respecto que la persona que se considere víctima de acoso sexual lo ponga en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito directamente o a través de su representante en la misma, haciendo referencia a las circunstancias en que se haya producido el hecho, la persona causante de dicha conducta y todas las consecuencias que entiendan puedan derivarse de la misma para él o la denunciante de la conducta de acoso<sup>623</sup>.

Más allá de lo anterior, y al margen del régimen sancionador, la elaboración de procedimientos de denuncia e investigación frente a este tipo de conductas es otro de los aspectos que abordan algunos convenios colectivos. Dos son los procedimientos que se observan en los escasos convenios colectivos que tratan de la cuestión, un procedimiento informal y otro disciplinario formal. Con el primero, presente en muy escasos convenios, se busca solucionar el conflicto de manera amistosa y, podría decirse, extraoficial, para que el propio trabajador, o la persona que le represente, explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o

---

<sup>622</sup> XIII Convenio colectivo de flota de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima; Convenio colectivo de Essilor España, S.A.; IV Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías; Convenio colectivo de Repsol Química YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE 21 abril 2010).

<sup>623</sup> I Convenio colectivo del Grupo de empresas Vips (Sigla, S.A., Colima, S.A., Sigla Ibérica, S.A., Restaurantes y Servicios Reyne, S.A., Luculo, S.A., Starbucks Coffee España, S.L., Restaurantes Work, S.L. y British Sadwich Fact, S.L.U.); XIII Convenio colectivo de flota de Remolques Marítimos, SA; XVIII Convenio colectivo de Diario el País, S.L.; Convenio colectivo de grandes almacenes (BOE de 10 de agosto de 2001); III Convenio colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial.

incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Obviamente la posibilidad de poner fin al acoso sin que el acosador sea sancionado sólo puede darse en los casos de acoso menos graves, por lo que este tipo de procedimiento queda reservado a los mismos. En concreto, los convenios colectivos se refieren a supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

En lo que refiere al procedimiento de denuncia negociado que prevé la intervención del Juzgado de Instrucción, a pesar de ser escasos los convenios que se detienen a elaborar un procedimiento como el citado, éstos no se caracterizan precisamente por su sencillez o informalidad. El procedimiento lo inicia la persona acosada dejando constancia por escrito: de las circunstancias en que se ha producido el hecho, de la persona causante de la conducta así como de sus consecuencias. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales y, en este momento dar audiencia, en su caso a las partes. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Finalizado el expediente y probada la realidad de los hechos, la empresa lo pondrá en conocimiento del Juzgado de Instrucción y procederá al despido del trabajador<sup>624</sup>.

A diferencia de lo preceptuado por la legislación conviene destacar que algunos convenios colectivos refieren a la necesidad de defender la privacidad de los hechos y la intimidad de la persona ante la denuncia de estas situaciones. Así pues, en algunos casos se establece que durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas<sup>625</sup>.

De manera casi unánime los convenios colectivos reconocen la gravedad de la conducta. En la mayoría de los convenios, incluidos los de ámbito provincial se tipifica el acoso sexual y, en su caso, el acoso por razón de sexo, como falta muy

---

<sup>624</sup> Convenio colectivo del Grupo Hc Energía; Convenio colectivo de Proviso Servicios Auxiliares, S.L.; Convenio colectivo de Repsol Química YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE 21 abril 2010).

<sup>625</sup> Véase, entre otros, XVIII Convenio colectivo de Diario el País, S.L.

grave<sup>626</sup>, siendo menores los convenios que la tipificación como falta grave o leve<sup>627</sup>. Es igualmente habitual considerar como agravante que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada<sup>628</sup>. Y también, en otros convenios, el que se hubiera ejercido cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual<sup>629</sup>. Mientras que desde otra perspectiva, en algunos convenios colectivos se tipifica también como falta muy grave las denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso<sup>630</sup>.

Respecto de la calificación es típico en la negociación colectiva encontramos la previsión relativa a que si las conductas se llevan a cabo sirviéndose de su situación jerárquica con la persona afectada, la sanción se aplicará en su grado máximo; siendo menos habitual la previsión de que esta misma calificación se aplicará si este tipo de conductas la sufren trabajadores con contrato laboral no indefinido. En algún caso, se determina exactamente la sanción a imponer -el despido- si se demuestra la realidad de los hechos, sin que el empresario deba atender a la gravedad de éstos<sup>631</sup>.

Asimismo, algún convenio insiste en la idea de que no es necesaria la relación de superioridad entre acosador y acosado para tipificar este tipo de

---

<sup>626</sup> Por ejemplo Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados. Art. 77 Convenio Colectivo para el personal laboral (BOE de 18 de mayo de 2000) Art. 49. Convenio colectivo del sector de «Confección de Peletería Fina», suscrito por Asociación Empresarial de Peletería, Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (BOCM de 26 febrero de 2000). Disp. Trans tercera del Convenio colectivo del sector de «Comercio de Recambios, Neumáticos y A Convenio colectivos de Automóviles», suscrito por AMARAUTO, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (BOCM de 26 febrero 2000). Art. 51 Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002(DO. Generalitat Valenciana de 1 de marzo de 2000).

<sup>627</sup> Por ejemplo El derogado XIII Convenio Colectivo de RENFE (BOE de 30 de junio de 2000). Art. 51 Convenio Colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (Resolución de 12 de diciembre 2000LCAT 2001\126). Art. 50 convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid de 28 septiembre de 2000). Art. 74 Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 22 marzo 2000).

<sup>628</sup> Por ejemplo V Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio.

<sup>629</sup> Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A, Trípode, S.A. y COIDEC, S.A; III Convenio colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A.

<sup>630</sup> III Convenio colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A.

<sup>631</sup> XIII Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas.

comportamientos, se considera circunstancia agravante en la negociación colectiva el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada, o aun que se ejerza sobre personas con contratos temporales<sup>632</sup>.

En conclusión, el tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva permite afirmar que, aun con el valor pedagógico que asumen los pronunciamientos convencionales con el mero reconocimiento de este tipo de actitudes y la necesidad de actuar sobre ellas, la respuesta que a las mismas se ofrece sigue moviéndose en un plano eminentemente reparador de los daños causados al trabajador y sancionador del agente de la conducta, sin acometer todavía de forma resuelta y generalizada una intervención preventiva planificada capaz de evitar o disminuir estos riesgos. Así, a lo excepcional de las referencias al respecto en lo que afecta a la evaluación de riesgos, se suma igualmente la casi completa falta de previsión de actividades preventivas dirigidas específicamente a intervenir sobre estos riesgos; a salvo las aludidas en relación con la incorporación en la vigilancia de la salud de pruebas de diagnóstico precoz de las dolencias que manifiestan los riesgos psicosociales o su consideración de forma específica en los planes formativos e informativos a desarrollar en tales unidades.

Por todo ello todavía sea correcto concluir que las declaraciones convencionales, al menos en el plano preventivo que más interesa aquí, siguen teniendo mayor valor declarativo y programático que eficacia real. Y es que la negociación colectiva en esta materia adolece de escasez o se limita a la mera reproducción de la normativa legal. Por ello, resultaría necesario que los convenios colectivos aborden estas situaciones. La profusión de actuaciones que pueden calificarse como acoso hace imprescindible definir con claridad el concepto, las conductas, las causas y los efectos de éste; de ahí que resultase necesario incluir medidas tanto preventivas como paliativas de estas situaciones que podrían ser acordadas con la representación legal de los trabajadores.

Entre las medidas preventivas que podría contener el Plan de Igualdad, a la luz de la jurisprudencia existente en esta materia, estarían las siguientes: inclusión de una declaración pública de tolerancia cero con estas actitudes que sea conocida por toda la plantilla; creación de procedimientos para la canalización de denuncias con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico; realización de actuaciones de información o sensibilización con todos los trabajadores; desarrollo de planes integrales de prevención del acoso en la empresa.

---

<sup>632</sup> El art. 52.20 V Convenio colectivo de Decathlon España, SA. (BOE 14 febrero 2011)..

Respecto de las medidas paliativas producidas ya la situación de acoso pueden señalarse las siguientes: garantía de confidencialidad del denunciante; ofrecimiento de apoyo incondicional al trabajador afectado; inicio de un procedimiento de investigación de incoación de un expediente informativo; separación de la víctima y el presunto agresor, sin que eso signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

## D. Igualdad y no discriminación

Al margen de las diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres, existen otros factores que también separan a ambos colectivos y que por su repercusión en el bienestar físico y mental, en definitiva, en su salud, deberán ser tenidos en cuenta a la hora de regular y ordenar jurídicamente la prevención de riesgos laborales. En la mayoría de los supuestos, se trata de circunstancias de índole social y laboral constitutivas de los llamados “riesgos psicosociales”, de marcado carácter invisible al no ser tenidos en cuenta por la sociedad como un problema colectivo, sino más bien un problema individual perteneciente a la esfera privada de las personas.

La negociación colectiva no se ha detenido en la regulación del principio de igualdad. De hecho, aunque se trata de una materia de suma importancia porque se juzga un derecho fundamental, en la práctica convencional analizada, con algunas excepciones, únicamente pueden encontrarse menciones generales al principio de no discriminación. Ello quizá sea debido a razones de diversa índole tales como la escasa participación femenina en las mesas de negociación, la deficiente preparación de los negociadores colectivos, la relegación de la igualdad frente a los temas retribuidos, o el arrastre de normas procedentes de situaciones pretéritas<sup>633</sup>. Resulta cada vez más abundante el número de convenios que se detienen en recordar el respeto debido a los Derechos Fundamentales, recordando que éstos despliegan su eficacia en el momento del acceso al empleo, en particular, suelen citar el principio de igualdad real y la prohibición de discriminación por las causas recogidas en el artículos 9 y 14 de la CE y artículo 17 del ET. Algunos de los últimos AINC recogían todo un capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportunidades, sin embargo el AENC 2010-2012 tan sólo cita,

---

<sup>633</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid, 2008, pág. 29. SERRANO ARGÜELLO, N., “¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 11 2010, págs. 271-311.

de manera esporádica, la igualdad de oportunidades con referencias a la contratación.

Teniendo en cuenta estas premisas cabe estacar que, el punto de partida se sitúa en que el tratamiento actual de la igualdad y no discriminación por la negociación colectiva es, hasta ahora, insuficiente y muy desigual, aunque, ciertamente, existen significativos avances en algunos casos. Las regulaciones contienen, demasiadas veces, formulaciones generales plagadas de buenas intenciones o meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación es más aparente que real.

Las materias abordadas por los interlocutores sociales interesados por lograr la igualdad y la no discriminación en la empresa suelen circunscribirse en su mayoría a las manifestaciones clásicas del citado principio de igualdad: el 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>634</sup>. Algunas cláusulas resultan especialmente novedosas teniendo en consideración el escaso interés que ha despertado esta materia en el marco de la negociación colectiva, pero también pueden encontrarse disposiciones convencionales que contienen una mera definición formal del principio de igualdad.

Respecto de estas últimas hay que señalar que se encuentran en un elevado número de convenios colectivos, en tanto que abundan las cláusulas de principios de carácter estático que se limitan a expresar formalmente su interés por la igualdad de trato y la prohibición de la discriminación, sin abordar otras medidas para garantizar su efectividad<sup>635</sup>. Estas normas colectivas antidiscriminatorias son relativamente eficaces, al no precisar resultados que permitan valorar su

---

<sup>634</sup> Véanse, por ejemplo, Convenio colectivo de Repsol YPF, S.A.(BOE 3 febrero 2011); Convenio colectivo de Repsol Química YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE 21 abril 2010) ; XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S. A. (BOE 14 mayo 2010) ; II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S.L; I Convenio colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería ; XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010).

<sup>635</sup> Entre otros, véanse: Convenio colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A. (BOE de 29 de julio de 1999).; Convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable; Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; Convenio colectivo de Empleados de Notarías del Colegio de Madrid; Convenio colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos ; Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel y artes gráficas; III Convenio colectivo de Repsol YPF, S.A. (BOE 3 febrero 2011); Convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A.; Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.; Convenio colectivo de Hero España, S. A; XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010).

cumplimiento. La diferencia entre estas cláusulas meramente formales se encuentra en la extensión del concepto de discriminación contenido en ellas. En algunos casos reiteran el concepto de igualdad previsto en el art. 14 de la Constitución española<sup>636</sup> o en el art. 17 ET, pero habitualmente cada uno configura el suyo propio<sup>637</sup>. Ello es posible, habida cuenta de que en este concepto se pueden diferenciar los espacios socio-laborales - acceso al empleo, selección de trabajadores, formación, promoción, extinción de la relación laboral- de las circunstancias personales objeto de protección -sexo, origen, religión, estado civil, raza, condición social, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa o la lengua, edad, tipo de relación contractual con la empresa, etc.-. La negociación colectiva puede realizar diferentes combinaciones de ambos para defender un concepto más o menos amplio de igualdad en su ámbito.

Respecto de los espacios socio-laborales protegidos por la autonomía colectiva frente a la discriminación son numerosos los convenios que se limitan a salvaguardar a los trabajadores que están dentro de su ámbito de aplicación, es decir, no se extienden a estadios previos a la contratación<sup>638</sup>. No obstante, en algunos casos, la igualdad se garantiza incluso antes de que el trabajador forme parte de una plantilla, es decir, en la ofertas de empleo<sup>639</sup> o en las pruebas selección de personal<sup>640</sup>.

En lo que refiere a las circunstancias personales protegidas frente a la discriminación, cabe señalar que son escasas las cláusulas que extiende la prohibición de discriminación al conjunto de razones exigido comunitariamente –

---

<sup>636</sup> Art. 59 Convenio colectivo de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010); II Convenio colectivo de France Telecom España, SA. (BOE 26 agosto 2010).

<sup>637</sup> Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010).

<sup>638</sup> Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.; Convenio colectivo de Safety Kleen España, S. A.; ; Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; Convenio colectivo de Uniprex, S.A.U., para el período 2007-2009.; Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, S. A. (Delegaciones Comerciales).

<sup>639</sup> Convenio colectivo de Repsol YPF, S.A (BOE 3 febrero 2011) XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S. A(BOE 14 mayo 2010)VIII Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. »(BOE 3 febrero 2011), Art.59 Convenio colectivo de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010). Convenio colectivo de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S.A.

<sup>640</sup> Convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable; Convenio colectivo de Repsol YPF, S.A(BOE 3 febrero 2011).; XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S. A(BOE 14 mayo 2010); XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010). –Fábricas; VI Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. »(BOE 3 febrero 2011).

sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación- no obstante, sí lo hacen algunos convenios<sup>641</sup>. En la mayoría de convenios se establecen -manteniendo las situaciones que podrían denominarse clásicas tales como raza, sexo, edad, religión, adhesión sindical, discapacidad- otras más específicas como el nacimiento, condición social, estado civil, la lengua, nacionalidad y la orientación sexual<sup>642</sup>. El marco negociador se ciñe a las citadas situaciones, sin perjuicio de algunos ejemplos aislados que introducen una situación novedosa al prohibir la discriminación por la maternidad y la asunción de obligaciones familiares<sup>643</sup> o aquellos convenios que se limitan a restringir las situaciones protegidas al sexo, religión o raza<sup>644</sup>, añadiendo otros a éstos las de origen y/o edad<sup>645</sup>.

También existen cláusulas que no ofrecen esta enumeración de situaciones, en tanto que prohíben la desigualdad de hecho que se pueda dar por cualquier causa o circunstancia personal o social<sup>646</sup> y, en particular, por razón de género<sup>647</sup>.

En definitiva, las fórmulas convencionales son, como puede imaginarse, muy diversas, como lo son, también, su presentación, ubicación y tratamiento. Lo que abundan son las declaraciones programáticas, los enunciados de principios generales y las meras declaraciones de intenciones sin esbozar siquiera -salvo puntuales excepciones mandatos más allá de los ya previstos legalmente.

---

<sup>641</sup> Convenio colectivo de Plus Supermercados, S.A.

<sup>642</sup> Convenio colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería.; Convenio colectivo de Banca (BOE de 26 de noviembre de 1999).; Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A. Convenio colectivo de Safety Kleen España, S. A.; Convenio colectivo de Bombardier European Investments, S.L.U.; Convenio colectivo de Euro Depot España, S.A. Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias; Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias; Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización; Convenio colectivo estatal para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; Convenio colectivo del Grupo Cetelem.

<sup>643</sup> Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

<sup>644</sup> Convenio colectivo de Velpa, S. A.; Art. 38 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010).

<sup>645</sup> Convenio colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas.

<sup>646</sup> Convenio colectivo Interprovincial de Empresas de Centros de Jardinería.; art. 77 Convenio colectivo de Banca(BOE de 26 de noviembre de 1999).

<sup>647</sup>XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010).. – Fábricas; Art 59 Convenio colectivo de perfumería y afines(BOE 14 septiembre 2010).;

### a) Cláusulas antidiscriminatorias generales

Una práctica bastante habitual en la negociación colectiva es la de recoger cláusulas antidiscriminatorias generales en materia de igualdad por razón de sexo. De los convenios colectivos estatales de sector analizados aparecen este tipo de cláusulas en aproximadamente un tercio. A niveles inferiores disminuye el porcentaje.

Las cláusulas antidiscriminatorias generales en materia de igualdad a veces refieren en exclusiva a igualdad por razón de sexo y, en otras ocasiones, son genéricas para toda forma de discriminación. Destacan, en primer lugar, las que establecen compromisos de cumplimiento de la legalidad. Son manifestaciones de los negociadores colectivos en relación con el cumplimiento de la legalidad vigente, de contenido más obligacional que normativo y que no generan más derechos reales a favor de los trabajadores que aquéllos que les correspondan por la legalidad a cumplir. Algunos convenios, con anterioridad a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) y en previsión de su vigencia manifestaron su compromiso de presente para el cumplimiento de la legalidad futura<sup>648</sup>.

Otro tipo de cláusulas antidiscriminatorias generales son las que establecen declaraciones generales de igualdad.

También destacan cláusulas conceptuales sobre discriminación. Ocasionalmente las declaraciones generales o particulares de igualdad se acompañan con definiciones sobre discriminación que pueden servir para acomodar el concepto legal a las necesidades o a las conveniencias surgidas en la negociación colectiva – por ejemplo, aplicando el concepto de discriminación sexista indirecta al acceso al empleo, o ejemplificando conductas de acoso sexual- y que hagan esa acomodación o no la hagan limitándose a transcribir las normas legales<sup>649</sup>.

Otro instrumento para promover la igualdad se contiene en el artículo 45.1 LOIEMH que impone a todas las empresas el deber de adoptar medidas dirigidas

---

<sup>648</sup> Como ejemplo destaca el anexo II del Convenio colectivo marco estatal de acción e intervención social donde se establece que “*el proyecto de ley de igualdad será de aplicación plena, a su entrada en vigor, a todas las empresas comprendidas en este sector*”. En el mismo sentido véase también el art.59 del Convenio colectivo de perfumerías y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>649</sup> Por ejemplo el Convenio colectivo de la banca después de establecer hasta cuatro declaraciones generales contempla una definición de los conceptos de discriminación directa e indirecta en unos términos semejantes a la normativa comunitaria y al art. 6 de la LOIEMH.

a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres: medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores.

Del estudio de la negociación colectiva se constata que algunos convenios están incorporando declaraciones programáticas en las que se incluyen cláusulas antidiscriminatorias y de promoción de la igualdad de oportunidades. Así, por ejemplo, algunas cláusulas convencionales establecen el compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, para ello, las entidades promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de sus empleados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas y políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español<sup>650</sup>. En parecidos términos, otros convenios establecen una garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas e insta a las empresas a realizar esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género<sup>651</sup>.

Como se ha señalado, la inclusión de este tipo de declaraciones en los convenios colectivos no es una cuestión ineficaz, pues la negociación colectiva no sólo cumple una función normativa, sino que también es un elemento de formación, información y sensibilización de los actores sociales.

En el ámbito de los convenios colectivos estatales, sólo cabe resaltar lo dispuesto en el art. 81 del Convenio Colectivo de la industria química según el cual se *“garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma”*.

De este modo también en la negociación colectiva a nivel empresarial resulta sumamente difícil encontrar disposiciones convencionales más allá de las declaraciones sólo programáticas efectivamente destinadas a erradicar discriminaciones en el acceso al empleo o en la promoción interna.

---

<sup>650</sup> Convenio colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A (BOE de 29 de julio de 1999).; Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

<sup>651</sup> Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A»(BOE 3 febrero 2011).

### *b) Propuesta y articulación de medidas de acción positiva*

La inclusión de medidas de acción positiva, constatadas situaciones desiguales entre hombres y mujeres resulta inapreciable en los textos convencionales. Por no introducimos en la inexistencia de discriminaciones positivas, posibles en nuestro ordenamiento para alcanzar la igualdad real, siempre fijando sus límites de actuación como ya hacen los más modernos y avanzados derechos antidiscriminatorios. Tampoco se ha introducido aún el complejo concepto de discriminación inversa, como demarcación y para determinadas acciones en favor de la igualdad. Las denominadas medidas de acción positiva, pese a ser figuras estelares en las políticas de igualdad, han sido hasta ahora unas auténticas desconocidas en la práctica negocial, teniendo una escasa presencia en la normativa convencional.

Así pues, en algunos convenios las medidas de acción positiva se contemplan como futuribles, agotándose el pronunciamiento de los negociadores en el propósito declarado de ponerlas en marcha. Otros convenios, se limitan a incluir, en el enunciado de objetivos, proyectos de políticas activas que eliminen eventuales discriminaciones que garanticen la igualdad de oportunidades o que hagan efectiva la contratación de mujeres. Más allá de las previsiones como éstas, son contadísimos y aislados los ejemplos de medidas de acción positiva que pueden localizarse en la muestra de convenios colectivos considerada.

Algunos convenios establecen habilitaciones de acciones positivas de carácter general. A este respecto destaca el Convenio de la industria química que bajo la rúbrica de acción positiva establece que *“para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”*<sup>652</sup>. En otros convenios colectivos se adopta el compromiso de desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, asumiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el empleo, formación profesional, promoción y desarrollo e incluso enumeran los principios que deben regir dichas acciones pero no se materializan en unas medidas concretas<sup>653</sup>.

---

<sup>652</sup> En parecidos términos véase también el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

<sup>653</sup> Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila,

*c) Igualdad por razón de sexo en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, condiciones de trabajo y retribución*

Resulta llamativa la escasez de preceptos convencionales dedicados a la garantía de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, así como a efectos de formación y promoción profesional. Así, mientras la mayoría de los convenios de ámbito estatal consultados obvian sin más la problemática, otros enuncian genéricamente un compromiso de aplicación, en el concreto ámbito de que se trate, del principio de igualdad.

**a) Acceso al empleo**

El ingreso en la empresa, en todo caso, es objeto de una regulación convencional muy exigua a nivel estatal, siendo numerosos los convenios que se limitan a una remisión a la normativa legal de aplicación.

Las referencias que contienen los convenios aluden en sentido genérico a la prohibición de discriminación por razón de sexo, en concreto, refieren a que las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante<sup>654</sup>.

En otros supuestos, se trataría no de facilitar el acceso al empleo de las mujeres, en tanto que éstas ya forman parte de la plantilla, pero sí de estabilizar su empleo. Las cláusulas colectivas a las que nos referimos tienen relación con el importante número de mujeres que ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial o temporales porque estas otorgan preferencia para convertirse en fijos de plantilla a los trabajadores en formación o en prácticas, temporales o a tiempo parcial que pudiera haber en la empresa<sup>655</sup>.

---

Valladolid y Palencia.; Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales; Convenio colectivo de Uniprex, S.A.U., para el período 2010; ; Convenio colectivo, de ámbito estatal, para las industrias del arroz.; Convenio colectivo de Fertiberia, S.A. Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias; Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

<sup>654</sup> XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010).

<sup>655</sup> Convenio colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes.

A fin de garantizar su cumplimiento se pacta en algunos casos la obligación del empresario de facilitar información a los representantes legales de los trabajadores sobre los criterios que se van a tener en cuenta en la selección para que éstos puedan velar por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla<sup>656</sup>.

De carácter menos intenso, pero no por ello menos interesantes, son las cláusulas dedicadas a garantizar la igualdad en el acceso al empleo que evitan quedarse en una mera declaración de principios haciendo responsables de su cumplimiento a los representantes de los trabajadores<sup>657</sup>. En otros casos, no se hace responsable a un tercero -representante legal o a una comisión específica- pero su intervención resulta necesaria para que puedan ser efectiva, en tanto que exigen que no exista entre las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo y para su aplicación se requiere la intervención de los representantes legales o de la comisión de igualdad que interprete las condiciones de contratación que pudieran comportar trato discriminatorio<sup>658</sup>.

Un ejemplo de buenas prácticas en materia de selección y contratación es el que establece que las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan

© INSHT

---

<sup>656</sup> Convenio colectivo nacional de mataderos de aves y conejos (BOE de 17 de noviembre de 2000) y IV Convenio colectivo de Plus Supermercados, S. A.

<sup>657</sup> Convenio colectivo de Moderropa, S.A.(BOE 19 julio 2003).

<sup>658</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Convenio colectivo de la empresa Hertz de España, S.A.; Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. (BOE 16 noviembre 2010).; VIII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A.(BOE 3 febrero 2011); Convenio colectivo de Repsol YPF, S.A.(BOE 3 febrero 2011)XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S. A. (BOE 14 mayo 2010); Convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A. ; Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos; Convenio colectivo de Wincor-Nixdorf, S.L.U.Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S.L.; XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 julio 2010).-Fábricas.; Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin dirección.; VI Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A»(BOE 3 febrero 2011).; Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra; Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia ;Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas; Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A; Convenio colectivo de Fertiberia, S.A. Art 39 Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010); Art. 40 II Convenio colectivo de France Telecom España, SA. (BOE 26 agosto 2010).

mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo<sup>659</sup>.

Más específicamente pueden encontrarse medidas de acción positiva en los mecanismos de acceso al empleo, ya sea a través de acciones positivas a favor del sexo infrarrepresentado<sup>660</sup>, de modificaciones en la definición de los puestos de trabajo impidiendo la introducción de diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo o, indirectamente, garantizando el acceso a “fijo de plantilla” a los trabajadores que ocupan puestos temporales, que suelen ser mujeres. Incluso algunos convenios, sin especificar el tipo de acción positiva a desarrollar, refieren a la razón de ser de dichas medidas como es el de compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, incidiendo en los ámbitos de actuación de dichas medidas -acceso en el empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva-<sup>661</sup>.

## **b´) Formación y promoción**

La formación profesional se convierte en una necesidad esencial de las mujeres en tanto que éstas les ofrecen la oportunidad de promocionar o incluso, en ocasiones, de conservar el puesto de trabajo en un momento en el que las empresas demandan continuamente transformaciones tecnológicas. Las mujeres trabajadoras encuentran generalmente dificultades para acceder a la formación al tener que compatibilizarla con las responsabilidades familiares, por este motivo las situaciones de las trabajadoras deben tenerse en cuenta en los planes de formación y en la política de acceso a la misma.

Junto a las referencias generales de trato igualitario en materia de formación y promoción profesional<sup>662</sup>, especialmente significativas son las cláusulas

---

<sup>659</sup> Convenio colectivo de Repsol YPF, S.A.(BOE 3 febrero 2011); XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S. A.(BOE 14 mayo 2010)VII Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A»(BOE 3 febrero 2011)Art Convenio colectivo de perfumerías y afines(BOE 14 septiembre 2010).

<sup>660</sup> Convenio colectivo estatal del ciclo de comercio de papel artes gráficas; Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A»(BOE 3 febrero 2011). Convenio colectivo de Autopistas Concesionaria Española, S.A.U.; Convenio colectivo de Fertiberia, S.A. Convenio colectivo de Yell Publicidad, S.A. (antes, Telefónica Publicidad e Información, S.A.).

<sup>661</sup> Convenio colectivo de ámbito estatal, para las industrias del arroz.

<sup>662</sup> Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. »(BOE 3 febrero 2011)

convencionales que refieren a las acciones de formación que incluyan acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género)<sup>663</sup>.

Otra práctica de interés en este campo es la de permitir la formación y el reciclaje profesional de la mujer, no sólo durante el tiempo de trabajo, sino también durante los períodos de excedencia. Así pues, algunos convenios facilitan la asistencia a cursos de formación profesional durante la excedencia de la trabajadora cuando está próxima su reincorporación al puesto de trabajo<sup>664</sup>.

También existen claras desigualdades de las mujeres en la escasa promoción de éstas a trabajos de categoría superior. La relación directa existente entre formación y promoción se manifiesta expresamente en algunos convenios colectivos, aunque no siempre se adopten medidas atendiendo a las dificultades de las trabajadoras. En este sentido, los convenios aluden a que la formación tenga entre sus objetivos favorecer el acceso de la mujer y del hombre en igualdad de condiciones a categorías superiores y a puestos directivos e incluso otros se comprometen a fomentar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos, con el fin de conseguir un mayor equilibrio social, pero ninguno de ellos expresa las medidas específicas que se adoptarán a estos efectos. Tampoco se expresan los convenios respecto a las medidas oportunas para lograr la promoción, al limitarse a señalar, por ejemplo, que “la mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad”.

Un ejemplo de buenas prácticas se contiene en algunos convenios al establecer que la adjudicación de plazas en situaciones de movilidad funcional para cubrir puestos de trabajo correspondientes a categorías superiores en los que no exista equilibrio de género se le otorgará preferencia a los aspirantes que “*con igualdad de puntuación tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado con respecto a la categorías profesional objeto de cobertura*”<sup>665</sup>.

En definitiva, las medidas adoptadas en este ámbito tratan de incrementar la presencia del colectivo infrarrepresentado en el ámbito empresarial, en una categoría determinada o en los puestos de mando. Estas medidas sólo surtirán

---

<sup>663</sup> XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010).

<sup>664</sup> Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S. A. »(BOE 3 febrero 2011).

<sup>665</sup> Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S.L.

efectos si se cuenta con los instrumentos adecuados para exigir su cumplimiento y sancionar su incumplimiento. En otros términos, a la misma conclusión a la que se aludía al referirnos a la regulación de cláusulas de género en el acceso al empleo se llega en lo relativo a las referidas a la promoción o régimen de ascensos: son escasas y las existentes salvo raras excepciones, carecen de perspectiva alguna de género.

### c) Condiciones de trabajo

La relación de determinadas modalidades contractuales con el principio de igualdad por razón de sexo es evidente, toda vez que el colectivo femenino es el que padece mayoritariamente la precariedad laboral, esto es, la temporalidad, pero sobre todo porque son las trabajadoras las destinatarias principales de los contratos a tiempo parcial. Así las cosas, cualquier regulación, tanto heterónoma como autónoma que tenga por objeto alguno de estos contratos repercutirá ineludiblemente sobre el colectivo femenino; de ahí su importancia como instrumento al servicio del cumplimiento del principio de igualdad por razón de sexo.

En lo que refiere al tratamiento de la negociación colectiva de los contratos temporales existen convenios que parecen optar como norma general por la contratación indefinida<sup>666</sup>.

Son relativamente frecuentes las cláusulas que fijan porcentajes mínimos de trabajadores indefinidos o máximos de trabajadores temporales, lo cual cobra importancia toda vez que en determinados sectores o actividades la temporalidad afecta más a las trabajadoras que a los trabajadores. Tratándose de estos sectores, la fijación de tales porcentajes propiciará o facilitarán un incremento de la estabilidad del empleo femenino, lo cual contribuye a la efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral<sup>667</sup>.

Desde la perspectiva del sexo adquieren gran importancia cláusulas que ordenan la prioridad de acceso a la contratación indefinida para el personal que esté vinculado temporalmente con su empresa. Teniendo en cuenta que en determinados sectores el empleo temporal está ocupado mayoritariamente por

---

<sup>666</sup> Convenio colectivo centros de educación universitaria o el Convenio colectivo de la industria textil (BOE 27 julio 2000) que no sólo reconoce como norma general la contratación indefinida sino a jornada completa. Véase también el Convenio colectivo de la banca (BOE de 26 de noviembre de 1999).

<sup>667</sup> Convenio colectivo de colegios mayores universitario privados.

mujeres, el impacto positivo de tales cláusulas, desde la perspectiva del sexo es evidente ya que al favorecer la estabilidad se incide positivamente en la claridad de sus empleos<sup>668</sup>. En materia de conversión de contratación temporal a contratación indefinida, también hay que hacer referencia a todas esas cláusulas que contienen un compromiso en este sentido promocionando dicha conversión<sup>669</sup>.

Las cláusulas que limitan el encadenamiento de contratos temporales también van a incidir positivamente en la estabilidad del empleo femenino, sobre todo, cuando el supuesto de hecho se conciba en términos más amplios que el propio art. 15.4 ET. Aquí hay que señalar que en la mayoría de los ejemplos encontrados las cláusulas convencionales se limitan a reproducir el contenido de la normativa vigente<sup>670</sup>.

#### d') Igualdad salarial

Las discriminaciones retributivas conforman una manifestación del olvido de las mujeres en el mercado laboral. Frente a ellas, el ordenamiento jurídico arbitró el principio de igual retribución por trabajo de igual valor asimismo acogido por la negociación colectiva.

Sin embargo, éste no ha sido asumido por los negociadores, en la medida en que son numerosos los convenios que acogen el citado principio pero se limitan a su mera reproducción literal del axioma de igual retribución por trabajo de igual valor<sup>671</sup>. Incluso, también pueden encontrarse textos convencionales que acogen el principio de igualdad retributiva que no respetan la previsión legal<sup>672</sup>. En este

---

<sup>668</sup> Convenio colectivo de frío industrial.

<sup>669</sup> Convenio colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 27 julio 2000); Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29 mayo 2010).

<sup>670</sup> Así sucede con Convenio colectivo colegios mayores universitarios privados, Convenio colectivo de las empresarias y trabajadores de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>671</sup> Como ejemplo destaca el Convenio colectivo para las empresas y trabajadores del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia según el cual “*la prestación de trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna*”. En el mismo sentido, véanse también el Convenio colectivo de la industria textil y de la confección (BOE 27 julio 2000); Convenio colectivo del sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias; Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, así como el XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010).

<sup>672</sup> Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas que establece “*la comisión para la igualdad de oportunidades y l ano discriminación ostenta como función la de*

sentido, los convenios colectivos perpetúan en ocasiones calificaciones profesionales de dudosa lógica operando una transformación de discriminaciones directas abiertas en discriminaciones directas ocultas y optan prácticamente en su totalidad por estructuras salariales clásicas que si bien no han sido consideradas indirectamente discriminatorias al estimarse la concurrencia de una justificación legítima, premian cualidades de hecho fundamentalmente masculinas (antigüedad, desempeño de actividades penosas, peligrosas, etc. y obvian, por el contrario, las peculiaridades del trabajo femenino (elevado grado de rotación en el empleo, contratación a tiempo parcial, etc.)<sup>673</sup>.

#### *d) Planes de igualdad consensuados*

La negociación colectiva puede ir más allá en la promoción de la igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación. En esta dirección, la LOIEMH dota a los convenios de un papel clave en la prevención o eliminación de conductas discriminatorias, pero también como mecanismo impulsor de la cultura igualitaria. Con esta finalidad, insta a fomentar el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la promoción de medidas de igualdad y, en su caso, de planes de igualdad.

Si bien es cierto que la LOIEMH insta a la consecución de acuerdos, el estado actual de la negociación colectiva en esta materia se caracteriza por su parquedad, quizás por la amplitud negocial con la que estos planes son definidos en la Ley, elemento que justifica que el número de iniciativas adoptadas colectivamente que puede encuadrarse en la actual definición sea bastante escaso. El análisis convencional confirma esta tesis: la recepción por la negociación colectiva de acuerdos marco que puedan reconducirse a Planes de igualdad sólo se observa en ciertos convenios colectivos y ello a pesar de hacer ya más de cuatro años de la entrada en vigor de la LOIEMH.

En general, los planes de igualdad asumen compromisos más concretos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, que los convenios colectivos, aunque también siguen recogiendo declaraciones de

---

*velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución”.*

<sup>673</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria cuyo art. 25 señala que “por cada tres años de prestación de servicios el trabajador percibirá un complemento personal de vinculación...” así como el art. 57 del Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el art. 46 del Convenio colectivo estatal para centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos.

principios carentes de eficacia práctica. Introducen medidas de acción positiva, lo que debe valorarse positivamente, ya que no es fácil percibir la necesidad de estas actuaciones y mucho menos ponerlas en práctica. En cuanto a las medidas que recogen son muy diversas y plantean diferentes fórmulas de ejecución, según el ámbito o la materia de que traten. Los contenidos de los planes son insuficientes, en su mayoría se limitan a mínimos legales, y existe una enorme falta de compromiso empresarial, para concretar medidas con plazos y con recursos. Falta correspondencia entre los objetivos y las medidas, y se abusa de las declaraciones de principios.

Mención aparte merecen, finalmente, aquellos convenios colectivos de empresa que integran planes de igualdad, incluso con anterioridad a la aprobación de la LOIEMH. Se trata de cláusulas convencionales que refieren a la consecución de objetivos a alcanzar con dicho plan, tales como mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional incrementado el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del grupo, diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres y promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional, para lo que se compromete a la adopción de programas de acción positiva<sup>674</sup>.

Si bien los referidos planes pueden valorarse positivamente, debe asimismo, repararse en la escasa concreción de las medidas orientadas a la consecución de los objetivos fijados.

#### *e) Órganos de control*

Tanto antes como después de la LOIEMH, algunos convenios colectivos han instaurado comisiones de igualdad, lo cual no nos debiera resultar extraño porque no supone más que aplicar al ámbito de las relaciones laborales la afirmación general de que los aspectos organizativos en materia de igualdad repercuten directamente sobre la eficacia de la igualdad entre hombres y mujeres.

Las competencias más habitualmente atribuidas a las comisiones de igualdad se encuentran en los convenios de empresa y en los convenios de sector y refieren al seguimiento<sup>675</sup> y al asesoramiento de aquellas empresas que instauren planes de

---

<sup>674</sup> Entre otros, Convenio colectivo Repsol Ypf (BOE 3 febrero 2011); Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29 mayo 2010).

<sup>675</sup> El plan de igualdad del grupo Repsol recogido en el anexo del Convenio colectivo de Repsol YPF(BOE 3 febrero 2011) atribuye a la comisión “por la igualdad, las competencias de seguimiento.... de la correcta aplicación de las medidas contenidas en este pacto, agregando que “para facilitar el seguimiento los sindicatos firmantes podrán designar agentes colaboradores de igualdad de oportunidades”.

igualdad<sup>676</sup>. Ahora bien algunos convenios incluso atribuyen a la comisión de igualdad competencias generales en la materia. Estas fórmulas, minoritarias todavía en la práctica negocial española, cumplen una función de vigilancia de situaciones de discriminación por razón de sexo. Cuando no existe esta comisión específica, la encomienda de esta función se dirige a la Comisión paritaria.

La creación de un órgano de vigilancia y control de las medidas sobre igualdad y prohibición de discriminaciones negociadas en el convenio resulta fundamental para que todas sean efectivamente respetadas. Dicho control puede llevarlo a cabo una Comisión de Igualdad o un Defensor de la Igualdad creado ex profeso con este fin<sup>677</sup>, pero no siempre los agentes sociales optan por la creación de una figura nueva, a veces asignan estas competencias a otros órganos ya existentes como la Comisión Paritaria del Convenio<sup>678</sup>, la Comisión técnica del convenio o los representantes legales de los trabajadores<sup>679</sup>.

Estas Comisiones reciben diferentes denominaciones por parte de los agentes sociales pero independientemente de su designación lo que realmente importa son las funciones que se le atribuyan. Estos órganos suponen un paso adelante en materia de discriminación porque trabajan a favor de aquellos colectivos que sufren diferencias y es el instrumento adecuado para que los principios generales contenidos en la negociación colectiva no sean una mera declaración de intenciones.

Respecto de estas Comisiones se plantean una serie de cuestiones como su composición, la cadencia de sus reuniones, la naturaleza del tiempo que éstas dedicarán a desarrollar labores específicas en materia de igualdad, el derecho de información o la obligación empresarial de aportar datos, entre otras.

Respecto de la composición de dichas Comisiones suelen ser de carácter paritario y su número de miembros varía de un convenio a otro<sup>680</sup>. No suele importar el

---

<sup>676</sup> XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010); Convenio colectivo para las industrias extractivas, industria de vidrio, industrias cerámicas y para la mediación del seguro privado(BOE 31 julio 1999). . Así por ejemplo, en el XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010) se establece que “una comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades con las competencia de entender en términos de consulta sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores”.

<sup>677</sup> Convenio colectivo del Grupo Liberty.

<sup>678</sup> Convenio colectivo de Uniprex, S.A.U; <sup>678</sup> Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010) y Convenio colectivo estatal de la madera (BOE 29 mayo 2010)..

<sup>679</sup> V Convenio colectivo de Plus Supermercados, S. A;

<sup>680</sup> II Convenio colectivo de France Telecom España, SA. (BOE 26 agosto 2010).

sexo del personal que conforma la Comisión<sup>681</sup>, sin perjuicio de alguna excepción que establece que en las distintas Comisiones que se creen en el Convenio deberá haber al menos una o dos mujeres con independencia de que ocupen o no cargo de responsabilidad sindical<sup>682</sup>.

La cadencia de sus reuniones suele ser bimestral, trimestral o, incluso, cuatrimestral<sup>683</sup>. No obstante siempre se prevé la posibilidad de reunirse de forma extraordinaria a iniciativa propia o a instancia de un trabajador o trabajadora que haya denunciado una situación, solicitándolo con una antelación determinada

En relación con la naturaleza del tiempo que las Comisiones dediquen al desarrollo de su trabajo, deberá ser el propio convenio el que atribuyera a sus miembros un crédito de horas para el ejercicio de sus funciones. En esta línea, algunos convenios reconocen a la Comisión de igualdad de oportunidades y empleo un crédito de 600 horas /mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma para desarrollar su trabajo en esta Comisión. En otros casos, el crédito horario es más reducido limitándose a otorgarles a los miembros de la Comisión el día efectivo de la reunión y la tarde anterior o la mañana siguiente a la reunión. Los citados supuestos constituyen una excepción a la práctica habitual, ya que la mayoría no reconoce ningún créditos horario adicional, ya sea omitiendo referirse a este tema, ya sea, señalando que el funcionamiento de las citadas Comisiones no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa<sup>684</sup>.

Por otra parte, podría plantearse la obligación empresarial de informar a este órgano con funciones específicas en materia de igualdad, porque aunque sus componentes sean representantes legales de los trabajadores, éstos sólo disfrutarán de los derechos de información que les otorga el art. 64 ET, que no contiene información alguna en materia de igualdad. Estos órganos no pueden desempeñar las tareas encomendadas si no cuentan con la colaboración del empresario que entre otras obligaciones deberá informar a la Comisión de Igualdad de la situación de las trabajadoras y trabajadores. Ello significa que habrá que atender a lo previsto en la negociación colectiva que deberá pronunciarse a este respecto a fin de garantizar el funcionamiento de la

---

<sup>681</sup> Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A.

<sup>682</sup> Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas.

<sup>683</sup> Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas.

<sup>684</sup> Convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas. Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de mediación en seguros privados.

Comisión. Si tal pronunciamiento no existiera puede entenderse que le deber de información del empresario a estos órganos está implícito en este tipo de cláusulas, sin perjuicio de que su ordenación expresa les otorgue mayor seguridad jurídica. La negativa del empresario a suministrar los datos solicitados por la Comisión, en el supuesto de que no existiera una norma expresa a este respecto, impediría el funcionamiento de este órgano, e indirectamente, provocaría el incumplimiento del convenio. Un ejemplo de cláusula convencional es la que obliga al empresario a facilitar anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, de modo que pueda seguirse una evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

*f) Previsiones en garantía de la igualdad. Lenguaje no sexista*

Dentro del abanico de medidas de igualdad que cabe establecer en un convenio colectivo, las dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista constituyen un tema menor, sin una trascendencia jurídica real sobre la situación de los trabajadores/as, pero con un gran valor simbólico. Sin embargo, si se considera que el sexismo del lenguaje obedece a las mismas causas a las cuales obedece la discriminación sexista, debería concluirse que ningún convenio colectivo debiera legitimar, aunque sea indirectamente a través de lenguaje un discurso no igualitario. Frente a la parquedad mostrada por los convenios en lo que a las medidas de acción positiva se refiere, es relativamente frecuente encontrar en ellas citas o indicaciones sobre el lenguaje y su utilización pretendidamente no sexista. Por ello se valora que en el ANC 2007 se aluda en su anexo II sobre la “igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas) un aspecto muy denunciado de sexismo en el lenguaje.

Las cláusulas relativas al lenguaje no sexista inicialmente aparecían en la periferia de los convenios colectivos (anexo III del Convenio marco estatal de acción e intervención social). Actualmente se están pasando al articulado, como se observa en el art. 36 del Convenio de la recuperación de residuos y materias primas secundarias, o en el artículo 41 letra c) del Convenio estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

Otros convenios colectivos, especialmente a nivel de sector estatal o autonómico utilizan cada vez más frecuentemente los genéricos neutros o la enunciación expresa de ambos sexos. Se están implantando las llamadas cláusulas de género neutro, afirmando por ejemplo que “en el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que estos suponga

ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”<sup>685</sup>.

Sin embargo, cuando el objeto de análisis son los convenios colectivos de pequeñas o medianas empresas se observa que el uso del lenguaje resulta menos cuidado:

- La utilización general del género masculino, con absoluto olvido del género femenino de modo que los términos trabajador, empleado, operario... aparecen reiteradamente sin que en ningún caso se utilice el correlativo femenino.
- El mantenimiento de categorías profesional en femenino en convenios colectivo como la utilización de mujer de la limpieza, secretaria, auxiliar de limpiadora....
- Los errores semánticos denunciadores de una idea sexista como la referencia a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora al regular las excedencias o la alusión a la excedencia por maternidad.
- Las correcciones parciales en el lenguaje sexista como utiliza la fórmula trabajadores/as cuando se regulan cuestiones determinadas como el derecho a la intimidad y a la protección frente al acoso sexual<sup>686</sup>.

*g) Otras manifestaciones de la igualdad*

#### **a) Discriminación por motivos de discapacidad**

En esta materia lo cierto es que los convenios analizados han desarrollado escasos contenidos, probablemente por la exigua tradición existente en la negociación colectiva.

---

<sup>685</sup> Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. (BOE 16 noviembre 2010)., Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil y Convenio colectivo para los centros de enseñanzas de peluquería y estética.

<sup>686</sup> Convenio colectivo de Areva T & D Ibérica, S.A; Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios. Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales(BOE 31 julio 1999). .

No obstante resulta sorprendente comprobar cómo muchas de las reglas convencionales que establecen principios generales de igualdad y no discriminación omiten la discapacidad entre las causas de diferencia de trato expresamente prohibidas<sup>687</sup>, aunque hay alguna excepción que sí la considera expresamente, matizando como establece el Convenio de empresas de gestión y mediación inmobiliaria que *“siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”*<sup>688</sup>.

#### \*Medidas de inserción laboral

Algún convenio colectivo expresa como objetivo el de eliminar las desigualdades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo que se hayan establecido con las personas discapacitadas aludiendo al compromiso de impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a la contratación directa<sup>689</sup>.

#### \*Reserva de puestos de trabajo

Existen también interesantes mejoras legales, que bien incrementan la cuota de reserva de discapacitados hasta el 5%<sup>690</sup> o que recomiendan, si es posible, la superación del porcentaje legalmente establecido, o reserva del 2%<sup>691</sup>. Otros preceptos se limitan a recordar la exigencia de reservar prevista en la Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos o simplemente remiten a la legislación vigente<sup>692</sup>.

#### \*Medidas de adaptación de los puestos de trabajo

---

<sup>687</sup> Como ejemplo, destaca el Convenio colectivo de la Banca (BOE de 26 de noviembre de 1999).

<sup>688</sup> En los mismos términos, véase, el art. 47 del V Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 20 abril 2011).

<sup>689</sup> Art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

<sup>690</sup> Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29 mayo 2010).

<sup>691</sup> Convenio colectivo de empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

<sup>692</sup> XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010).

A partir del concepto de “ajustes razonables” del art. 5 de la Directiva 2000/78/CE incorporado al art. 37. 2 de la Ley 13/1982 se proyecta un tópico destinado a tener cierto protagonismo en la negociación colectiva. Y aunque todavía no hay demasiados ejemplos, puede citarse algún precepto que encomienda a las empresas que procuren adoptar las medidas adecuadas para la adaptación de los puestos de trabajo y accesibilidad en la empresa a las personas discapacitadas, teniendo en cuenta las características particulares de dichos puestos y de las propias instalaciones existentes<sup>693</sup>.

#### \*Medidas de movilidad funcional

Se trata de cláusulas bastante comunes en nuestra negociación colectiva por la cual le reconocen a la persona, que no puede desarrollar las tareas que le competían a causa de una disminución de su capacidad, la posibilidad de ser asignada a trabajos adecuados a sus condiciones. En tal caso la remuneración será la correspondiente a la categoría de sus nuevas funciones<sup>694</sup>.

Algunos convenios describen y limitan las causas de discapacidad que justifican la movilidad de la persona interesada. Por ejemplo, enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial<sup>695</sup>.

También existen reglas que enumeran las plazas que se pueden proveer con personas con capacidad disminuida: portería, conserjería, vigilancia entre otras<sup>696</sup>.

#### **b) Discriminación por motivos de enfermedad, alcoholismo y drogodependencias**

A pesar de que, como es sabido, el alcoholismo y la drogodependencia no dejan de ser enfermedades, el tratamiento legal de que son objeto presenta notables peculiaridades. Las manifestaciones frecuentes del alcoholismo y la propia drogodependencia en el caso de incidencia negativa en la actividad, pueden así sustentar un despido disciplinario (art. 54. 2 f ET). Pues bien, el referido precepto

---

<sup>693</sup> XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010).

<sup>694</sup> XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010).

<sup>695</sup> XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 23 abril 2010).

<sup>696</sup> Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29 mayo 2010).

estatutario es objeto de tratamiento en el capítulo de faltas y sanciones en la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados, sea cual sea el sector, ámbito geográfico y nivel empresarial o supraempresarial de la unidad de negociación de que se trate. Mayor variabilidad presenta, en cambio, su calificación como falta leve, grave o muy grave, que resulta más heterogénea en función del concreto comportamiento, a veces muy especificado, y, sobre todo, de la actividad profesional en que se desenvuelve<sup>697</sup>.

Otros convenios operan una especie de reinterpretación del art. 54.2 f ET de dudosa legalidad: el es caso del Convenio de Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta, S.A.<sup>698</sup> que excluye el requisito de la habitualidad en determinados supuestos. Se trata de un requisito previsto en el tenor literal de la norma legal, por consiguiente, no son causa de despido la embriaguez o toxicomanía ocasional.

Finalmente, cabe señalar que en lo que refiere a la discriminación por VIH/SIDA que conforma una temática muy escasamente regulada por la negociación colectiva. No se observan cláusulas impeditivas de despidos discriminatorios contra personas afectadas.

## 12. DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### A. Alcance y ejercicio de los derechos

El artículo 34 LPRL reconoce a los trabajadores el derecho a la participación y a la representación en todos los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales. El derecho de participación de los trabajadores abarca los deberes de información y consulta que la LPRL impone al empresario, respecto de los siguientes aspectos:

- Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores.

---

<sup>697</sup> Así sucede entre otros, art. 80 XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010).

<sup>698</sup> El art. 43.5 del citado convenio establece que “*La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio siempre que sea habitual. Para los casos que implique riesgo de accidente para el/la trabajador/a o para sus compañeros/as no será necesario que sea habitual*”.

- Organización y desarrollo de las actividades de protección de la seguridad y salud y a la prevención de riesgos laborales.
- Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Procedimientos de información y documentación sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y las medidas adoptadas para evitarlos o reducirlos, y
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 33).

Participación y representación no son derechos claramente distinguibles, ya que “la participación (...) es la sustancia o contenido del derecho, mientras que la representación es el mecanismo jurídico o instrumento a cuyo través se ejercita normalmente ese derecho”<sup>699</sup>. Desde esta perspectiva, la LPRL configura el derecho a la participación en materia de seguridad y salud en el trabajo como un derecho colectivo que se ejerce a través de la representación de los trabajadores en la empresa, tanto a través de la representación general constituida por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como de la representación especializada constituida por el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención<sup>700</sup>.

Se trata de derechos cuyo ejercicio no corresponde, salvo excepciones, directamente a los trabajadores, sino a sus representantes en la empresa. En estos términos, puede afirmarse que “el ejercicio de los derechos de información, como regla general, y de consulta, sin excepción, corresponde a dichos representantes, cuando los haya y a los trabajadores *uti singuli*, en otro caso (...). El ejercicio del derecho de participación tampoco corresponde a los trabajadores. En su dimensión estática u orgánica, pertenece a los representantes del personal (...) y en su vertiente dinámica y funcional, a los órganos de representación especializada”<sup>701</sup>.

---

<sup>699</sup> MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J., *Curso de Seguridad y Salud en el trabajo*, 2ª ed., Mc Graw Hill, Madrid, 2000, pág. 227.

<sup>700</sup> Tal y como se especifica en el artículo 61 Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002).

<sup>701</sup> VALDÉS DAL RÉ, F., “Los Derechos de participación en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en AA.VV. *Seguridad y Salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales, profesionales* (Casas Baamonde, M.E., Palomeque López, M.C., Valdés Dal Ré, F., coords.), La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, , pág. 73.

Tales órganos de representación especializada son, como se dijo, los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, que no se configuran como un segundo nivel de representación de los intereses de los trabajadores en la empresa, sino que el legislador, aprovechando las estructuras representativas ya existentes, ha otorgado a ciertos representantes de los trabajadores funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales<sup>702</sup>.

## B. Competencias de la negociación colectiva

La LPRL atribuye amplias competencias a la negociación colectiva en relación con los órganos de representación específicos al permitir que las partes negociadoras puedan alterar determinados aspectos del órgano que regula. Las posibilidades de modificar la regulación legal se concretan:

- En el establecimiento de sistemas adicionales al previsto en la LPRL para la elección de Delegados de Prevención, a través de la modificación del cuerpo de electores y de elegibles.
- En la creación de órganos específicos de representación, distintos de los regulados por la LPRL.

A pesar de las posibilidades que concede la LPRL a la negociación colectiva, la mayoría de los convenios analizados no contienen referencia alguna a los órganos de representación específicos en materia de prevención<sup>703</sup>. De igual

<sup>702</sup> En este sentido VALDÉS DAL RÉ, F., *op. ult. cit.*, pág. 74. MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J., *Curso de Seguridad y Salud en el trabajo*, 2ª ed., Mc Graw Hill, Madrid, 2000, pág. 229. Sobre las competencias de ambos órganos y su interrelación *vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Las relaciones subjetivas y competenciales entre los representantes de los trabajadores, generales y especializados, con competencias en materia preventiva”, *TL*, núm. 50, 1999, págs. 69 y sigs.

<sup>703</sup> Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica (BOE de 15 de enero de 2002). II Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE de 24 de enero de 2002). Convenio Colectivo Estatal del Corcho (BOE de 16 de enero de 2002). Convenio Colectivo Nacional para las empresas de Publicidad (BOE de 20 de febrero de 2002). Convenio Colectivo del Balonmano Profesional (BOE de 4 de junio de 1998). Convenio colectivo de ámbito nacional de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores (BOE de 1 de agosto de 2001). Convenio Colectivo para la actividad del ciclismo profesional (BOE de 14 de febrero de 1998). Convenio Colectivo Nacional de «Doblaje y Sonorización de Películas» (BOE de 22 de agosto de 1995). Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional (BOE de 8 de julio de 1998). Convenio Colectivo de la Industria del Calzado (BOE de 4 de agosto de 2000). Acuerdo marco del sector Pizarra (BOE de 10 de abril de 1997). Convenio Colectivo Nacional de Amarradores (BOE de 22 de agosto de 1996). XVIII Convenio Colectivo de Banca (BOE de 26 de noviembre de 1999). Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7

forma, otros muchos convenios sólo contienen una remisión expresa a la LPRL en cuanto a la elección, número, funciones y garantías de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, sin hacer uso de las posibilidades que les concede la Ley de Prevención<sup>704</sup>, y ello, sobre la base, como se indica en algún convenio, de que la LPRL “contiene una descripción tan minuciosa y omnicompreensiva que no parece precisar de un ulterior añadido o concreción”<sup>705</sup>.

El desinterés de la negociación colectiva en regular los órganos de participación y representación de los trabajadores encuentra su máximo exponente en las referencias que contienen ciertos convenios, negociados tras la entrada en vigor de la LPRL, al nombramiento de Vigilantes de Seguridad en las empresas. El Vigilante de Seguridad era una figura regulada en el artículo 8 de la OGSHT, que

---

de marzo de 1996). I Convenio Colectivo del sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público (BOE de 15 de agosto de 1997). XI Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE de 15 de diciembre de 2000). Convenio Colectivo de ámbito estatal de Gestorías Administrativas (BOE de 20 de junio de 1996). Convenio Colectivo para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares (BOE de 26 de febrero de 2000). Convenio Colectivo del Banco de España (Resolución de 6 de julio 2000RCL 2000\1686. Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Sastrería, Modistería, Camisería y demás actividades afines a la medida (BOE de 28 de julio de 1999). II Convenio Colectivo Nacional para el sector de Autotaxis (BOE de 31 de marzo de 2000). Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE de 29 de enero de 1998). XVI Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) (BOE de 27 de junio de 2000). Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE de 8 de octubre de 2001). Convenio Colectivo de la Industria Azucarera (Resolución de 3 de octubre 2000). Art. 59 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000).

<sup>704</sup> Art. 81 Convenio Colectivo de la Flota Congeladora del banco pesquero Canario-Sahariano (BOE de 27 de agosto de 1997). Art. 59 Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Resolución de 28 de diciembre 2000. Art. 21 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y de Conejos (BOE de 17 de noviembre de 2000).

Resolución de 26 de octubre 2000. Arts. 33.2 y 3 del IV Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no reglada (BOE de 21 de febrero de 2001). Art. 85.5 del IV Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos dependientes del mismo y su personal laboral (BOE de 18 de diciembre de 1996). Art. 75 del I Convenio Colectivo para el Sector de Empresas Concesionarias y privadas de Aparcamiento de vehículos (BOE de 11 de marzo de 1998). Art. 60.II del I Convenio Colectivo del Sector de Prensa Diaria (BOE de 20 de septiembre de 2001). Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002). XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE de 11 de febrero de 2000). II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 24 de julio de 1999). Art. 69.1 del III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles S.A. (BOE de 19 de junio de 2001).

<sup>705</sup> Pacto sobre sistemas de prevención de riesgos y de consulta y participación de profesionales de las II.SS. del Servicio Gallego de Salud (DO Galicia de 6 de julio de 1998).

refería su establecimiento en las empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene, al que se atribuían funciones similares a las que en ahora corresponden los Delegados de Prevención, aunque diferenciadas de las de éstos en tanto que el Vigilante de Seguridad ejercía una función técnica y delegada del empresario, era un representante del empresario nombrado por éste, y el Delegado de Prevención es un representante especializado de los trabajadores en la tareas de seguridad y salud.

A este respecto, los convenios colectivos que conservan referencias a los Vigilantes de Seguridad como responsables de la seguridad en el trabajo, determinan la obligación de designar aquéllos en las empresas con menos de cien trabajadores, estableciendo un Vigilante de Seguridad por cada veinticinco trabajadores o fracción. Para las empresas con más de cien trabajadores remiten a lo que establezca la legislación vigente en la materia<sup>706</sup>. Legislación vigente, que, por otro lado, no se sabe muy bien si para el convenio tal “legislación vigente” es la ya derogada OGSHT o la LPRL.

A modo de ejemplo el Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas<sup>707</sup>, reproduciendo lo dispuesto en la OGSHT, prevé el nombramiento de Vigilantes de Seguridad en las empresas de cinco a veinticinco trabajadores con los requisitos y facultades previstos en la legislación vigente. Sin embargo, en este convenio parece haberse producido una confusión terminológica, o sencillamente desidia de las partes negociadoras, ya que con la expresión Vigilante de Seguridad en realidad se hace referencia al Delegado de Prevención dado que aquél es mencionado de forma expresa al establecer que “para el adecuado desarrollo de sus funciones, los Delegados de Prevención dispondrán además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional de seis horas mensuales para el desempeño de sus funciones”.

Por otro lado, la regulación que se hace en el citado convenio es más favorable desde el momento que incrementa el número de representantes del personal al determinar que si la empresa tiene entre cincuenta y uno y cien trabajadores se nombrarán tres representantes del personal, frente a los dos que determina la LPRL para las empresas entre cincuenta y cien trabajadores.

---

<sup>706</sup> Art. 21 Convenio Colectivo del Sector de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos (BOE de 26 de octubre de 1999). La referencia al nombramiento de Vigilantes de Seguridad puede verse también en el artículo 61 del Convenio Colectivo Básico para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 26 de noviembre de 1997).

<sup>707</sup> BOE de 25 de octubre de 2000.

## C. Regulación convencional

### a) *Del órgano específico de representación*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 LPRL “los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”, que habrán de ser designados “por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior”, con arreglo a una determinada escala (art. 35.2 LPRL)<sup>708</sup>.

El artículo 35 se configura, no obstante, como una norma de carácter dispositivo, dado que su apartado cuarto permite que por vía convencional se modifique el régimen de elección de los Delegados de Prevención a través del cambio del cuerpo de electores y de elegibles. De igual forma, se habilita tanto al convenio colectivo como a “los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores”, para que constituyan órganos específicos de representación, distintos del regulado en la LPRL, que asuman las competencias asignadas a los Delegados de Prevención.

A este respecto, en la negociación colectiva de nivel provincial se conceptúa esta figura al establecer que “son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores/as en todo lo relacionado con la Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de cada Empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en los puestos de trabajo”<sup>709</sup>.

### a) **Procedimiento de elección y número de Delegados de Prevención**

La negociación colectiva es bastante uniforme en la determinación del procedimiento de elección de Delegados de Prevención. En términos generales, los convenios reproducen la previsión contenida en el artículo 35.2 y en consecuencia, disponen que aquéllos habrán de ser designados “por y entre los representantes del personal”<sup>710</sup>. Sólo algunos convenios colectivos hacen uso de

---

<sup>708</sup> Un extenso análisis acerca de esta figura puede verse en ÁLVAREZ MONTERO, A., *El Delegado de Prevención. Estudio crítico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2001.

<sup>709</sup> Art. 37 Convenio Colectivo de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT.

<sup>710</sup> Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001). Art. 85.5 del IV Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y

la posibilidad contemplada en el artículo 35.4 LPRL, y establecen otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención<sup>711</sup>. La técnica comúnmente utilizada es la de prever que los representantes de los trabajadores puedan elegir como Delegados de Prevención a otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes de personal<sup>712</sup>. No obstante, algún convenio especifica que la designación de los delegados de prevención se hará por el comité de empresa sin necesidad de que los delegados de prevención sea integrantes de aquel<sup>713</sup>. A este respecto en los convenios colectivos de 2010 se impone un límite para el nombramiento de delegados de prevención que recaigan en trabajadores que no hayan sido elegidos como representantes de los trabajadores y que consiste en que no podrá superar el 60% del total a elegir<sup>714</sup>.

En cuanto al número de Delegados de Prevención en general se reproduce la escala prevista en el artículo 35.2 LPRL<sup>715</sup>, aunque algunos convenios colectivos introducen variaciones en la misma. En este sentido, el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Química<sup>716</sup> altera el número de Delegados de Prevención recogido en la Ley, y prevé que en las empresas del sector que cuenten con una plantilla de entre 50 y 100 trabajadores, se elijan tres Delegados de Prevención.

---

Alimentación, diferentes organismos dependientes del mismo y su personal laboral (BOE de 18 de diciembre de 1996). Art. 75 del I Convenio Colectivo para el Sector de Empresas Concesionarias y privadas de Aparcamiento de vehículos (BOE de 11 de marzo de 1998). Art. 99.5 XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resolución de 15 de junio 2000). Art. 60.II del I Convenio Colectivo del Sector de Prensa Diaria (BOE de 20 de septiembre de 2001). Art. 52 V Convenio colectivo de Decathlon España, SA. (BOE 14 febrero 2011).

<sup>711</sup> Con la garantía, como dispone el artículo 35.4 LPRL, de “que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”.

<sup>712</sup> Art. 112 Convenio Colectivo para las Industrias Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 31 de julio de 1999). La misma previsión se contiene en el artículo 57.2 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000), que establece que la designación de los Delegados de Prevención se realizará por los representantes legales de los trabajadores entre la plantilla.

<sup>713</sup> Art. 51 Convenio colectivo de trabajo del sector de Empresas Navieras, Consignatarias de Buques y Empresas Estibadoras de la provincia de Valencia.

<sup>714</sup> Art. 87 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011) .

<sup>715</sup> Art. 72 del Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (Resolución de 1 de junio 2000).

<sup>716</sup> Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

En el Convenio del Sector de Perfumería y afines<sup>717</sup>, se contempla la designación de tres Delegados de Prevención para empresas que tengan un censo de entre 50 y 500 trabajadores<sup>718</sup>. También en la empresa RENFE<sup>719</sup> se modifica el número de Delegados de Prevención en algunos de los tramos previstos por la LPRL; así, hasta 100 trabajadores corresponden dos Delegado de Prevención; de 101 a 250 trabajadores, tres Delegado de Prevención; de 251 a 500 trabajadores, cuatro Delegado de Prevención y de 501 a 2000 trabajadores, cinco Delegados de Prevención, los demás tramos son los establecidos en la LPRL.

Algún convenio contiene una regulación más detallada en cuanto al procedimiento para determinar el número de Delegados de Prevención que habrán de elegirse, en atención al número de trabajadores en plantilla, y establece que su número habrá de fijarse con carácter bianual, en función de las variaciones del número de empleados, y añade la posibilidad de modificarlo antes de cada fecha de revisión, siempre y cuando el número de empleados se modifique en un porcentaje superior al diez por ciento, o al cinco por ciento y así lo acuerde el Comité General<sup>720</sup>.

Respecto de la posibilidad de crear órganos específicos de representación de los trabajadores distinto del regulado por el artículo 35.4 LPRL, el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción prevé la creación de un órgano de carácter paritario que asuma las competencias asignadas legalmente a los Delegados de Prevención, en las pequeñas empresas o centros de trabajo del sector que por sus dimensiones, carezcan de aquéllos<sup>721</sup>.

---

<sup>717</sup> Art. 57.2 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000).

<sup>718</sup> En este caso, el artículo 35.2 LPRL diferencia dos tramos: de 50 a 100 trabajadores, dos Delegados de Prevención, y de 101 a 500 trabajadores, tres Delegados de Prevención.

<sup>719</sup> XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de Ferrocarriles de España (BOE de 14 de octubre de 1998).

<sup>720</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999). Art. 24 Colectivo de trabajo de sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, SA y otras empresas de GLP envasado de Valencia.

<sup>721</sup> Punto 4º del Anexo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 4 de junio de 1998). Art. 47 Convenio Colectivo de trabajo de sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, SA y otras empresas de GLP envasado de Valencia

## b) Competencias y facultades

En materia de competencias y facultades de los Delegados de Prevención no se aprecia ninguna innovación en la negociación colectiva con respecto a lo establecido en la LPRL. Los convenios se limitan bien a incluir cláusulas de remisión a la Ley<sup>722</sup> o bien a la mera reproducción del citado texto legal<sup>723</sup>. No obstante lo anterior, algún convenio especifica que tendrán competencias en medio ambiente, aunque no delimita que tipo de competencias<sup>724</sup>

## c) Garantías

De nuevo ha de señalarse que son varios los convenios colectivos que remiten a la LPRL, determinando que las garantías de los Delegados de Prevención son las previstas en la aquélla<sup>725</sup>.

De hecho, en el aspecto concreto de las garantías del órgano de representación, se aprecia que la negociación colectiva se limita a garantizar que quienes ostenten la condición de Delegado de Prevención, tienen el derecho a disfrutar de un crédito horario para desempeñar las funciones y realizar las actividades inherentes a tal

---

<sup>722</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999). Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001). Art. 57.3 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines (BOE de 2 de junio de 2000). XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de Ferrocarriles de España (BOE de 14 de octubre de 1998). Art. 25 del convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Art. 100 el I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 8 marzo 2011).

<sup>723</sup> El art. 99.5 del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resolución de 15 de junio 2000).

<sup>724</sup> Art 44 Convenio Colectivo del sector de Empresas Transitarias de Valencia.

<sup>725</sup> Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001). Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999). Art. 37

de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la

Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT.

condición. El reconocimiento de tal derecho se realiza a través de fórmulas diversas.

En primer término, para los Delegados de Prevención que no sean Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa se reconoce el derecho a disfrutar de un crédito horario para la realización de su actividad, en igual número de horas que el que disfruten los representantes de personal del centro de trabajo al que pertenezcan<sup>726</sup>. De igual forma, se introducen cláusulas determinantes de la cesión de horas del crédito sindical a los trabajadores designados como Delegados de Prevención que no ostenten al tiempo la condición de representantes de los trabajadores<sup>727</sup>.

En segundo término, quienes ostentan la condición de representantes de los trabajadores y además la condición de Delegado de Prevención tienen derecho a un crédito de horas adicional para el desarrollo de los cometidos propios de su condición de representantes específicos<sup>728</sup>, que algunos convenios cifran en de un crédito adicional de diez<sup>729</sup> quince<sup>730</sup> o veinticinco horas mensuales para el desempeño de sus funciones<sup>731</sup> y otros convenios establecen el crédito adicional en función de la plantilla de la empresa<sup>732</sup>.

---

<sup>726</sup> Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE de 16 de diciembre de 1999).

<sup>727</sup> Art. 57.2 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000).

<sup>728</sup> Art. 71 Convenio Colectivo para la Flota Congeladora de Marisco (BOE de 8 de julio de 1996). Entre estos cometidos el XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE de 11 de febrero de 2000), menciona expresamente: el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud; el correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos; el destinado para acompañar a los técnicos en la evaluación de carácter preventivo; el destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo; el derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores, y el destinado a su formación.

<sup>729</sup> Art. 35 Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia.

<sup>730</sup> Art. 38 del Convenio Colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Sociedad de Empresarios de Cine de España, CCOO y UGT (BO. Comunidad de Madrid 26 enero 2000). Art. 30 del Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002(DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000).

<sup>731</sup> Art. 47 del Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (Resolución de 9 de octubre 2000).

<sup>732</sup> Art. 37 del Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (Resolución de 3 de octubre 2000). IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos (Resolución de 2 de

Finalmente, algún convenio prevé la creación de una “bolsa horaria”, formada por el número de horas que determinen las partes, que puede ser utilizada por todos los Delegados de Prevención de una misma organización sindical, sean o no miembros de órganos de representación. Tales horas, que en cualquier caso se deben utilizar para realizar las funciones de prevención, pueden ser objeto de acumulación y reparto posterior por parte de cada Central Sindical, garantizando siempre un mínimo de horas a cada Delegado de Prevención<sup>733</sup>. Por su parte, otros convenios refiere a la posibilidad de disfrutar de un crédito horario de hasta 40 horas anuales para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia<sup>734</sup>.

### *b) Del órgano específico de participación*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano competente para ejercer el derecho de los trabajadores a participar en la prevención de los riesgos laborales. Se trata, según dicción literal del artículo 38.1 LPRL, de un “órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta periódica y regular de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”. No se trata, empero, de un órgano puramente representativo de los intereses de los trabajadores, sino, como se extrae de su definición legal, de un órgano de carácter mixto al que pertenecen los representantes de los trabajadores –que han de ser necesariamente los Delegados de Prevención del centro de trabajo o de la empresa- y los del empresario en igual número (art. 38.2 LPRL).

Aunque hay convenios colectivos que reproducen lo dispuesto en la LPRL<sup>735</sup>, e incluso convenios que todavía se refieren al Comité de Seguridad e Higiene regulado por la OGSHT<sup>736</sup>, a diferencia de la regulación convencional de los

---

octubre 2000).

<sup>733</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999).

<sup>734</sup> Art. 101 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resolución de 2 de agosto 2000). Art. 26 del convenio colectivo del sector de «Comercio de Recambios, Neumáticos y Accesorios de Automóviles», suscrito por AMARAUTO, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (BO. Comunidad de Madrid 26 febrero 2000).

<sup>735</sup> Art. 92 del II Convenio Colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. (BOE 14 mayo 1999). XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE de 11 de febrero de 2000). Art. 21.4 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE de 17 de noviembre de 2000). Art. 22 el Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011)

<sup>736</sup> Art. 61 Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 26 de noviembre de 1997). Art. 51 del Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados

Delegados de Prevención, en general se aprecia un mayor interés en regular aspectos de este órgano para adecuarlo a las características del sector o de la empresa en que se incardina. Interés que se manifiesta especialmente, en la negociación colectiva de nivel estatal y en la utilización de la posibilidad de constituir órganos distintos de los regulados por la LPRL.

### a) Constitución y composición del Comité de Seguridad y Salud

Aunque la mayoría de los convenios remiten a la LPRL en cuanto a los requisitos para constituir el Comité de Seguridad y Salud<sup>737</sup>, algún convenio prevé la reducción del umbral establecido en la LPRL. En este sentido, el Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas que rebaja a veintiséis el número de trabajadores adscritos a la empresa como número determinante de la obligación de constituir tal Comité<sup>738</sup>.

En cuanto a la composición del Comité de Seguridad y Salud, los convenios colectivos reproducen de forma casi literal lo dispuesto en la LPRL al establecer su composición paritaria, con igual número de representantes del empresario y de los trabajadores<sup>739</sup>, y prever que puedan formar parte del mismo tanto asesores

---

(Resolución de 2 de marzo 2000). Art. 52 del Convenio Colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas», suscrito por Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 31 marzo 2000). Art. 100 I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 8 marzo 2011).

<sup>737</sup> Por todos, art. 76 del Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (Resolución de 25 de mayo 2000). Art. 56 del Convenio Colectivo para el personal laboral (Resolución de 18 de mayo 2000). Art. 51 del Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados (Resolución de 2 de marzo 2000). Art. 38 XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 febrero 2010).

<sup>738</sup> BOE de 25 de octubre de 2000.

<sup>739</sup> XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de Ferrocarriles de España (BOE de 14 de octubre de 1998). Art. 57.3 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines (BOE de 2 de junio de 2000). El art. 99.7 del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resolución de 15 de junio 2000. Art. 25 del convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Art. 22 Convenio Colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia. Art. 35 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 enero 2010). Art 32 Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5 febrero 2010).

permanentes y coyunturales con voz pero sin voto<sup>740</sup>, como personas que posean una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que, en función del orden del día, se vayan a debatir en la reunión<sup>741</sup>.

No obstante lo anterior, se separa de lo previsto en el artículo 38.2 de la LPRL el Convenio Colectivo para Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica, cuyo artículo 28.2, contempla la posibilidad de que puedan formar parte del Comité de Seguridad y Salud, en lugar de los Delegados de Prevención, los trabajadores que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante legal de aquéllos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia, siendo elegidos por los representantes de los trabajadores en función de la proporcionalidad obtenida en las elecciones sindicales o en función de la representatividad de los sindicatos en el sector<sup>742</sup>.

### **b) Competencias y facultades**

No se aprecia diferencia alguna en la negociación colectiva entre el ámbito de competencias y el de facultades que la negociación colectiva y la LPRL atribuyen al Comité de Seguridad y Salud. En este sentido, los convenios, tras remitir de forma genérica a lo establecido en la LPRL, se limitan a enumerar un conjunto de funciones que se corresponden con las previstas en el artículo 39 LPRL.

Así, tras proclamar su función general de velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo<sup>743</sup>, se determina que le corresponde aprobar el Mapa de Riesgos de la empresa<sup>744</sup> y el Plan de Prevención; informar sobre las medidas de prevención derivadas de los estudios generales y específicos y realizar el seguimiento de las medidas de prevención

---

<sup>740</sup> Entre los Asesores el XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de Ferrocarriles de España (BOE de 14 de octubre de 1998), enumera a los responsables de, Servicio de Prevención; Servicios Médicos, Seguridad e Higiene Corporativo, Medicina de Trabajo, Psicología Laboral, Medio Ambiente. En similares términos artículo 57.3 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines (BOE de 2 de junio de 2000).

<sup>741</sup> XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de Ferrocarriles de España (BOE de 14 de octubre de 1998).

<sup>742</sup> BOE de 18 de enero de 2000.

<sup>743</sup> Art. 66.10 Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

<sup>744</sup> Art. 37 Convenio Colectivo para Farmacias (BOE de 27 de julio de 2000).

adoptadas en cumplimiento del Plan de Prevención<sup>745</sup>; proponer las medidas oportunas para la desaparición del riesgo; recibir el balance del seguimiento hecho por la dirección de la empresa a los trabajadores ajenos en sus centros de trabajo y a los propios fuera de sus centros de trabajo; recibir informe de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores; recibir información acerca de las decisiones adoptadas relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador<sup>746</sup>, o, en general, a ser informado de todas las actuaciones que en materia de prevención sean abordadas por la empresa; promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos; dirigir al Comité Intercentros de Prevención y Salud todas las propuestas que excedan del ámbito concreto de un centro de trabajo para su estudio por éste<sup>747</sup>.

### c) Comité Intercentros

Son varios los convenios colectivos que prevén la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud en las empresas con varios centros de trabajo con Comité de Seguridad y Salud. No obstante, los convenios se limitan a contemplar tal posibilidad, y como regla general, no especifican ni su composición ni las funciones atribuidas a aquél<sup>748</sup>. Tal especificación sí se recoge en algún ámbito, al establecerse tanto la composición del Comité Intercentros - tres miembros por cada una de las partes- y sus competencias: “coordinar y normalizar la actuación en materia de Prevención de Riesgos, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la empresa o, al menos, a varias provincias. Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités Provinciales. Proponer todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos en la legislación vigente contribuyan al mejor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales. Mantener relaciones con los respectivos Comités

---

<sup>745</sup> Art. 63 Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002).

<sup>746</sup> Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

<sup>747</sup> Art. 63 Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002).

<sup>748</sup> Convenio Colectivo General para la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001). Art. 46 Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 10 de agosto de 2001). Art. 57.3 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y Afines (BOE de 2 de junio de 2000). Art. 60 del II Convenio Colectivo Supraempresarial para el sector del Transporte Aéreo (empresas Air Europa Líneas Aéreas S.A., Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, S.A., LTE International Airways, S.A., y Spanair S.A. (BOE de 29 de julio de 1999).

Provinciales de Seguridad y Salud, así como con los Delegados de Prevención”<sup>749</sup>.

La denominación de Comité Intercentros se sustituye, en algún caso, por la de Comité Estatal de Seguridad y Salud como órgano colegiado con “competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el convenio”<sup>750</sup>.

#### **d') Órganos de participación al margen de la LPRL**

Varios convenios colectivos, bajo la premisa de organizar las estructuras participativas adecuándolas a las características de la empresa en orden a garantizar una mayor protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, proceden a la creación de órganos de participación adicionales al regulado en la LPRL.

En este sentido, al margen de la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en cada centro de trabajo donde legalmente proceda, se prevé la creación de tantos Comités de Seguridad y Salud como áreas preventivas se hayan creado, o sean objeto de nueva creación en otros ámbitos cuando las razones de la actividad, el tipo y la frecuencia de los riesgos así lo aconsejen. A su vez, se establece un Comité General de Seguridad y Salud con competencias de coordinación, dirección y seguimiento de aquéllos<sup>751</sup>, así como la constitución de Comités con ámbitos o niveles distintos de actuación: Comités Centrales y Comités Locales<sup>752</sup>.

También atendiendo a las características del sector, y en particular al reducido número de trabajadores empleados en las empresas del sector, se acuerda, en algún caso, constituir un Comité de Salud y Prevención a nivel autonómico, cuyas funciones serán las derivadas de la puesta en marcha de la Ley de

---

<sup>749</sup> Art. 69.3 del III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles S.A. (BOE de 19 de junio de 2001). Art. 75 el I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE11 marzo 2011).

<sup>750</sup> Art. 37 Convenio Colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador (BOE de 2 de abril de 2002).

<sup>751</sup> Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la LPRL en la Junta de Extremadura (DO Extremadura de 8 de julio de 1999).

<sup>752</sup> Convenio Colectivo Iberdrola Grupo (BOE de 20 de agosto de 1998) y Convenio Colectivo Unión Eléctrica Fenosa (BOE de 17 de agosto de 1999). Art. 81 Convenio Colectivo de la Flota Congeladora del banco pesquero Canario-Sahariano (BOE de 27 de agosto de 1997).

Prevención de Riesgos Laborales<sup>753</sup>. En esta línea, algunos convenios prevén la creación de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades del sector y las medidas de prevención de los mismos<sup>754</sup>.

El Comité Central de Seguridad y Salud se define, en algún convenio, como el “órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”<sup>755</sup>. Se trata de un órgano en el que se incluyen tanto representantes de los trabajadores como del empresario, aunque predominan los representantes de los trabajadores (seis frente a los cuatro del empresario). Sus competencias se concretan en participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los programas de prevención de riesgos en la empresa y la promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones de trabajo o la corrección de deficiencias.

Entre sus facultades se incluyen: conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa; conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones; conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas y conocer e informar la memoria anual del Área de Prevención de Riesgos Laborales.

Sumamente detallada es la regulación del órgano de participación colegiado que se contienen en el Convenio Colectivo de la empresa RENFE<sup>756</sup>, en éste se prevé la creación de varios Comités de Seguridad y Salud, como órganos colegiados de

---

<sup>753</sup> Art. 37 Convenio Colectivo para Farmacias (BOE de 27 de julio de 2000).

<sup>754</sup> Disp. Adicional octava del Convenio Colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y

Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000). De Comisión de salud laboral hable el art. 49 del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana 2000-2001.

<sup>755</sup> Convenio Colectivo de la Empresa Minas de Almadén y Arrayanes, S.A. (BOE de 4 de octubre de 2000). Art. 37 convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios

de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT.

<sup>756</sup> XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de Ferrocarriles de España (BOE de 14 de octubre de 1998).

participación, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, según los niveles siguientes (art. 652):

- Comité General de Seguridad y Salud, como órgano de la empresa de máximo nivel participativo sobre temas de seguridad, higiene y salud laboral, del que emanan las directrices en estas materias y al que se vinculan los demás Comités de Seguridad y Salud (art. 653).
- Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y de Órganos Corporativos, se prevé el establecimiento de tantos Comités de Seguridad y Salud como Unidades de Negocio y Órganos Corporativos haya en la empresa (art. 564), y
- Comités de Seguridad y Salud Provinciales (art. 565).

En aquellos sectores en los que se aborda la materia de seguridad y salud desde una perspectiva integral, comprensiva de la prevención y la protección del medio ambiente, suele preverse, asimismo, la constitución de un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente con una composición paritaria formada por los asesores designados por cada una de las partes. Tal Comité tiene el objetivo de velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente, centrándose fundamentalmente en: materias primas peligrosas, su control según los criterios del convenio y su sustitución por otra materia prima similar pero no peligrosa. Seguimiento de las enfermedades peligrosas. Cambios de tecnología que sustituyen formas y lugares de trabajo peligrosos.

Sus funciones se concretan en emitir informes acerca de los problemas que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo y proponer planes agrupados de formación en materia de seguridad y salud orientados a los trabajadores en general, representantes de los trabajadores y Delegados de Prevención<sup>757</sup>.

### *c) De otros órganos: Comisiones de Seguridad y Salud*

Es habitual que las partes negociadoras, haciendo uso de la posibilidad de crear órganos de participación y representación de los trabajadores, acuerden constituir la denominada “Comisión de Seguridad y Salud”. Se trata de un órgano de carácter paritario, formado por representantes de los trabajadores y de la patronal,

---

<sup>757</sup> Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001).

que tiene por objeto acometer la actividad preventiva en un ámbito concreto desde un punto de vista ofensivo, mediante actuaciones tendentes a la salvaguarda de la seguridad y salud de las personas que prestan sus servicios en su ámbito de aplicación. La conveniencia de constitución de este tipo de órganos ha sido señalada en el AINC-2002, donde se la define como una Comisión paritaria –de ámbito sectorial preferentemente- que tenga como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en el marco sectorial.

Las funciones que asumen las Comisiones de Seguridad y Salud ponen de manifiesto su semejanza con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aunque se diferencian de ésta, tanto en virtud de su ámbito de actuación –limitadas para las Comisiones de Seguridad y Salud, a un ámbito territorial o a un sector concreto-, como en la circunstancia de que la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es el “órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención, y a la vez órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo”<sup>758</sup>.

Desde esta perspectiva, y aunque sus funciones varían en los distintos convenios que prevén su creación, se atribuyen a la Comisión de Seguridad y Salud actividades de variada naturaleza, entre las que destacan las de asesoramiento, información y propuesta. Tales funciones se entremezclan en algún caso con las atribuidas legalmente a los Delegados de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud e incluso, en ocasiones, con las atribuidas a los Servicios de Prevención. A ello debe añadirse que algunos convenios establecen los objetivos a perseguir con la constitución de la Comisión de Seguridad y Salud y que se cifran en para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo<sup>759</sup>.

En términos generales, se otorga a la Comisión de Seguridad y Salud competencias relativas al estudio y difusión de las medidas que se consideren pertinentes para la Prevención de Riesgos Laborales. En ocasiones, la Comisión se convierte en el órgano que controla la idoneidad de las medidas de evitación de los riesgos laborales en su ámbito de actuación, vigila la seguridad y salud y

---

<sup>758</sup> GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “La política de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales* (Casas Baamonde, M.E., Palomeque López, M.C., Valdés Dal Ré, F., coords.), La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, pág. 26.

<sup>759</sup> Art. 57 Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010). Art 20 Convenio colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados,( BO. Comunidad de Madrid 6 diciembre 2010).

resuelve las controversias que puedan plantearse en relación con la interpretación de las obligaciones del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo, y todo ello, con la finalidad de unificar el diseño de la prevención de riesgos en su ámbito de actuación<sup>760</sup>.

Como se dijo, las funciones y competencias atribuidas a la Comisión varían en función de cada convenio, no obstante pueden hacerse mención a algunas de ellas, tal y como se extraen de las cláusulas convencionales. Así, se incluyen entre sus competencias: la propuesta a las autoridades competentes de las medidas que consideren procedentes; asesoramiento, en particular a las empresas que arrojen los índices más altos de siniestralidad del Sector, previa consulta con los responsables de las empresas; seguimiento de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como adopción de medidas oportunas para la prevención de los mismos; instar la presentación de la evaluación de riesgos por los representantes legales de los trabajadores, así como de la adopción de las medidas oportunas para la prevención de los mismos<sup>761</sup>.

En el ámbito de la Generalitat de Cataluña la Comisión de Seguridad y Salud tiene como función principal realizar el seguimiento del Acuerdo Básico en materia de Seguridad y Salud Laboral firmado por los interlocutores sociales; realiza anualmente una memoria que refleje las actuaciones desarrolladas en virtud del Acuerdo, y valida, a propuesta del Servicio Consultivo, las metodologías, procedimientos y criterios que por él se definen<sup>762</sup>.

En el sector de la Construcción, la Comisión creada, realiza las funciones de estudiar y adopción de los mecanismos oportunos de coordinación de la

---

<sup>760</sup> Pacto sobre sistemas de prevención de riesgos y de consulta y participación de profesionales de las ILSS. del Servicio Gallego de Salud (DO Galicia de 6 de julio de 1998). Arts. 91.3 y 96 del II Convenio Colectivo del ente público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. (BOE 14 mayo 1999). Art. 44 Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE de 13 de febrero de 2002). Art. 17 Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales (BOE de 1 de marzo de 2001). Art. 35 Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (BOE de 26 de mayo de 2001). Art. 32 Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (BOE de 29 de septiembre de 1998). Art. 43 Convenio Colectivo para Farmacia (BOE 27 de julio de 2000). Art. 57 III Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR) (BOE de 8 de febrero de 2001). Art. 51 Convenio Colectivo de las Empresas de Seguridad (BOE de 20 de febrero de 2002). Art. 44 convenio colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por ASEJU, OMEGA, CC OO, UGT y USO.

<sup>761</sup> Art. 21 Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas de la Región de Murcia (BORM de 24 de agosto de 2001).

<sup>762</sup> Art. 3 Reglamento del Órgano de seguimiento y control del Acuerdo básico en materia de seguridad y salud en el trabajo (DO Generalidad de Cataluña de 17 febrero de 1998).

información provincial en materia de siniestralidad en el sector; promueve cuantas medidas considere oportunas para mejorar la situación del sector en esta materia, y elabora las normas que han de sustituir a lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral<sup>763</sup>.

Con similar objeto, la Comisión de Seguridad y Salud creada en el seno del Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales, se ocupa del estudio de las medidas a adoptar para adecuar la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector, y, en su caso, para incorporarlas al texto del Convenio<sup>764</sup>.

En el Sector del Telemarketing, la Comisión paritaria sectorial de Seguridad y Salud tiene las funciones de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el convenio colectivo en materia de prevención de riesgos; informar respecto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales; acordar cuantas instrucciones resulten procedentes para la óptima gestión de los recursos que se destinen a la prevención, seguridad y salud en el trabajo; solicitar de las empresas y de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, las sugerencias que consideren necesarias cada uno de los solicitados para mejorar los planes de evaluación y prevención; elaborar estudios e investigaciones en materia de prevención, y realizar una memoria anual sobre la situación de la prevención de los riesgos laborales, la seguridad y salud en el sector<sup>765</sup>.

Finalmente, en el Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio se ha creado una Comisión Mixta de Salud Laboral y Medio Ambiente, de composición paritaria en la que la representación de los trabajadores es proporcional a la representatividad que ostente cada Central Sindical. Tiene por objeto la protección integral de la seguridad y la salud de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, a través de la promoción de la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de riesgos laborales en el sector, del asesoramiento a las empresas para evitar y/o reducir los riesgos que atenten contra la integridad física y la salud de los trabajadores y de la toma de

---

<sup>763</sup> DF Única del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 4 de junio de 1998).

<sup>764</sup> Art. 15.6 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE de 16 de octubre de 2001).

<sup>765</sup> Arts. 56 y 57 del II Convenio Colectivo para el Sector del Telemarketing (BOE de 8 de marzo de 2002). En el mismo sentido, el art. 29 del Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000) se alude a la comisión la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral que tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente Convenio para el sector.

decisiones acerca del alcance y el contenido de los reconocimientos médicos<sup>766</sup>. Igualmente, el Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida alude a la creación de una Comisión mixta de salud laboral que tendrá entre sus competencias las de hacer un estudio sobre aquellas enfermedades o dolencias que mayor incidencia tienen entre los trabajadores del sector y exigir que el reconocimiento médico anual incida especialmente sobre las dolencias que más se presentan entre los trabajadores del sector. Asimismo el convenio especifica que en su actuación se regirá por lo que establezca su reglamento interno de actuación<sup>767</sup>.

### 13. OTRAS CUESTIONES

Las previsiones de los convenios colectivos sobre prevención de riesgos laborales, suelen completarse con alusiones a cuestiones de variada naturaleza. Unas, referentes a materias o a condiciones de trabajo susceptibles de incidir sobre la seguridad y la salud del trabajador, por lo que su tratamiento en la negociación colectiva se aborda desde la perspectiva de limitar los tiempos de exposición del trabajador a sustancias que le pueden afectar a su seguridad o a su salud. Otras no son medidas de carácter estrictamente preventivo, pero a través de su inclusión se delimitan las obligaciones de los trabajadores en lo referente a su protección frente a los riesgos laborales. Finalmente, es posible apreciar que todavía son muchos los convenios colectivos que incluyen medidas de defensa frente a los riesgos laborales de carácter meramente monetarista, esto es, a través del pago de pluses o de complementos, que tienen por objeto compensar económicamente el mayor riesgo que asume el trabajador en la prestación de sus servicios.

#### A. Limitación del tiempo de exposición al riesgo

En términos generales puede afirmarse que los tiempos de trabajo pueden influir directamente sobre la seguridad y salud de los trabajadores, y que, por lo tanto, la limitación del tiempo de trabajo efectivo, por su “indudable componente de

---

<sup>766</sup> Art. 44 Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio (BOE de 13 de febrero de 2002).

<sup>767</sup> Art. 14 del Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Resolución de 12 de septiembre 2000).

protección de la salud del trabajador”<sup>768</sup>, forma parte integrante del conjunto de medidas de seguridad y salud en el trabajo<sup>769</sup>. Como concreción de la incidencia que el tiempo de trabajo tiene en materia de prevención de riesgos, debe señalarse que la limitación de la exposición del trabajador al ambiente de trabajo tóxico o al manejo de productos peligrosos o contaminantes puede convertirse en una medida determinante para evitar la actualización del riesgo.

Sin embargo, pese a la importancia que debería darse a la limitación del tiempo que el trabajador debe estar expuesto a sustancias o elementos susceptibles de generarle un daño, las menciones que se hacen en la negociación colectiva a esta medida preventiva son sumamente genéricas.

La mayoría de los convenios analizados, sólo contienen una remisión a la legislación vigente sobre la materia estableciendo que “en los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el (...) Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo”<sup>770</sup>; o simplemente prohíben que los trabajadores que prestan servicios en actividades con riesgos excepcionales realicen horas extraordinarias; prohibición que se extiende a la prolongación o distribución irregular de la jornada por los trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad y salud<sup>771</sup>.

Sólo algún convenio colectivo tiene un contenido algo más extenso; contenido que se concreta en la posibilidad de reducir la jornada en ciertos puestos de trabajo, de acuerdo con el resultado de la evaluación de riesgos, “en función de

---

<sup>768</sup> MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, 2ª ed., Mc Graw Hill, Madrid, 2000, pág. 111.

<sup>769</sup> Tal conexión se aprecia de forma clara en la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, cuyo preámbulo especifica que “para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores de la Comunidad, éstos deberán poder disfrutar de períodos mínimos de descanso –diario, semanal y anual-(...)”. También el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, se refiere a las “limitaciones (...) tendentes a reforzar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos”. En contra de la inclusión de los criterios ordenadores de la jornada de trabajo en las medidas de seguridad y salud laboral ALONSO OLEA, M., “¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?”, *REDT*, núm. 93, 1999.

<sup>770</sup> Art. 66.1.9 XIII Convenio Colectivo general de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001). También art. 57.1.3 Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de Perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000).

<sup>771</sup> Arts. 66.6.3 y 42, respectivamente, del XIII Convenio Colectivo general de la Industria Química (BOE de 26 de junio de 2001)

las necesidades de protección a la salud que puedan ponerse de manifiesto”<sup>772</sup>. También para trabajos muy concretos de exposición a condiciones extremas, se contiene alguna previsión genérica referida a la necesidad de garantizar que la exposición a tales condiciones se reduzca al mínimo<sup>773</sup>. Para los trabajadores que prestan servicios tareas de mantenimiento, el Convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000), dispone la prohibición realizar obras en régimen de destajo, ni trabajo ajustado, así como tampoco obligar a los trabajadores desarrollen su trabajo al descubierto (Servicios Agropecuarios, Forestales y Vías y Obras), a realizar sus funciones cuando la situación climatológica (lluvia intensa o continua, nieves, etc.) o las condiciones del terreno supongan una penosidad visible al propio trabajador.

El análisis de las cláusulas de prevención que contienen los convenios negociados en el año 2010 pone de manifiesto que la situación sigue prácticamente invariable. Son muy escasos los convenios colectivos que abordan esta cuestión y los que lo hace se limitan a remitir a la legislación vigente en materia de limitación de tiempo de trabajo<sup>774</sup>.

Sólo uno de los convenios colectivos analizados contiene una previsión expresa en cuanto a la limitación de riesgos en la que especifica los tiempos máximos que puede un trabajador permanecer dentro de cámaras frigoríficas<sup>775</sup>.

En la negociación colectiva de ámbito provincial correspondiente al año 2010 no es frecuente la inclusión de cláusulas de este tipo en los convenios negociados. A salvo, las remisiones al convenio sectorial de ámbito estatal que efectúa en bloque algún convenio provincial; remisión en la que podría quedar comprendida la previsión de limitación al tiempo de exposición al riesgo.

## B. Obligaciones de los trabajadores

Partiendo de la premisa de que el trabajador es también sujeto activo de la prevención de riesgos en virtud de las obligaciones que le impone el artículo 29

---

<sup>772</sup> Art. 567 del XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (BOE de 14 de octubre de 1998).

<sup>773</sup> Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Resolución de 12 de septiembre 2000).

<sup>774</sup> I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 26 agosto 2010) y Art. 43 Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21 agosto 2010).

<sup>775</sup> Art. 29 Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (BOE 14 septiembre 2010).

LPRL<sup>776</sup>, la negociación colectiva corresponsabiliza a empresario y trabajadores del cumplimiento de las medidas de seguridad mediante cláusulas que determinan tanto la obligación empresarial de poner a disposición del trabajador los medios necesarios para su protección, cuanto las obligaciones de los trabajadores de utilizar tales medios y de cumplir con las medidas de seguridad vigentes en el centro de trabajo<sup>777</sup>.

Bajo la premisa de corresponsabilidad en prevención de riesgos laborales, que convierte al trabajador en sujeto activo de la prevención, constituye una práctica habitual en la negociación colectiva que se convierte a los trabajadores en responsables directos del cumplimiento de las medidas de seguridad. Ello se hace a través de cláusulas que determinan tanto la obligación empresarial de poner a disposición del trabajador los medios necesarios para su protección, cuanto las obligaciones de los trabajadores de utilizar tales medios y de cumplir con las medidas de seguridad vigentes en el centro de trabajo. Como se ha visto, no estamos ante una práctica reciente. Al contrario, los interlocutores sociales llevan ya tiempo convirtiendo a los trabajadores en corresponsables del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificando las infracciones en este ámbito y estableciendo las correspondientes sanciones.

Desde hace tiempo, son numerosos los convenios colectivos que incluyen cláusulas en las que al deber de protección del empresario añaden el deber de los trabajadores de cumplir las medidas de seguridad fijadas legal, reglamentaria y/o convencionalmente, así como de utilizar todas las medidas de protección que el empresario pusiera a su disposición, y todo ello justificado, como insistía algún convenio en la necesidad de que los trabajadores mantuvieran “una actitud positiva frente a la protección”<sup>778</sup>. Incluso en algún ámbito ese deber de los

---

<sup>776</sup> Entre otras, usar adecuadamente las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad; informar de inmediato acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo: art. 29 LPRL.

<sup>777</sup> En este sentido el artículo 15.1.2 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE de 16 de octubre de 2001) dispone que correlativamente a la responsabilidad del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, éstos tienen “el deber de usar adecuadamente las máquinas y equipos de trabajo, así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario”. En similares términos art. 24 Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 de marzo de 1996).

<sup>778</sup> Art. 58 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002). Art. 24 Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 de marzo de 1996) “si el trabajador observa entorpecimiento para

trabajadores se concretaba mediante la enumeración de las obligaciones precisas que se les imponían.

Son muchos los convenios incluyen cláusulas genéricas que añaden al deber de protección del empresario, el deber de los trabajadores -sobre la base de “una actitud positiva de los mismos frente a la protección”<sup>779</sup>-, de cumplir las medidas de seguridad fijadas legal, reglamentaria y convencionalmente<sup>780</sup>, así como de utilizar todas las medidas de protección que el empresario ponga a su disposición<sup>781</sup>, de obedecer las órdenes que en materia de seguridad y salud laboral reciban de la empresa<sup>782</sup>, de observar las medidas de seguridad y salud

---

ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos”.

<sup>779</sup> Art. 58 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002). Art. 24 Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 de marzo de 1996) “si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos”.

<sup>780</sup> Convenio Colectivo de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (Resolución de 18 de julio 2000). Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Resolución de 28 de diciembre 2000). Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Resolución de 12 de septiembre 2000). Convenio colectivo del sector del «Campo de Madrid», suscrito por ASAJA, Unión General de los Trabajadores y Comisiones Obreras (BO. Comunidad de Madrid 26 febrero 2000).

<sup>781</sup> Conforme al artículo 11.1 Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE de 19 de enero de 2000), “las empresas y los trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral”. En similares términos: art. 30 XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (BOE de 11 de febrero de 2000). Art. 75 Convenio Colectivo Básico de Industrias Cárnicas (BOE de 25 de agosto de 1999). Art. 96.1 del II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. Art. 63 Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE de 1 de diciembre de 1998). Art. 75 Convenio Colectivo básico de Industrias Cárnicas (BOE de 25 de agosto de 2001). Art. 44 del III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (BOE de 10 de noviembre de 2000). Art. 61 Convenio Colectivo básico para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE de 26 de noviembre de 1997). Art. 85 del IV Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos dependientes del mismo y su personal laboral (BOE de 18 de diciembre de 1996). Art. 21.1.2 Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos (BOE de 17 de noviembre de 2000). Art. 55 del II Convenio Colectivo para el Sector de Telemarketing (BOE de 8 de marzo de 2002). Art. 60 del II Convenio Colectivo Supraempresarial para el sector del Transporte Aéreo (empresas Air Europa Líneas Aéreas S.A., Compañía Hispano-Irlandesa de Aviación, S.A., LTE International Airways, S.A., y Spanair S.A. (BOE de 29 de julio de 1999). I Convenio Colectivo de ámbito sectorial-estatal de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (Resolución de 28 de febrero 2000).

<sup>782</sup> Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y

laboral que se adopten<sup>783</sup>, o de cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores<sup>784</sup>. Tal deber de los trabajadores se concreta en algún ámbito con la enumeración del conjunto de obligaciones particulares que se les imponen<sup>785</sup>, entre ellas, en particular, comunicar al empresario o a sus representantes cualquier anomalía que perciban en el material, instrumentos o en las medidas de protección, que pueda poner en peligro su seguridad y salud<sup>786</sup>.

Con mucho detalle el XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resolución de 15 de junio 2000) concreta las obligaciones que corresponden a los trabajadores en materia preventiva. Así, de manera señalada, el estricto cumplimiento de las normas sobre Seguridad y Salud Laboral; emplear Emplear correcta y permanentemente durante su actividad productiva, las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual u observar en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización y manipulación de

---

Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resolución de 2 de agosto 2000).

<sup>783</sup> Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000).

<sup>784</sup> Convenio colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000).

<sup>785</sup> En este sentido el artículo 78 del Convenio Colectivo del Banco Pesquero Canario-Sahariano imputa a los tripulantes la obligación genérica de “cooperar en la prevención de riesgos profesionales en el barco y en el mantenimiento de la máxima seguridad e higiene, a cuyo fin deberán cumplir las instrucciones y órdenes que, a tales efectos, sean dadas por sus superiores”; en concreto los tripulantes deben “atender las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por el armador; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación; someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y mantener la limpieza e higiene en el buque y, expresamente, la de los camarotes, taquillas y resto de compartimentos colectivos o individuales destinados al uso personal de la tripulación”. También una detallada enumeración de las obligaciones que en materia preventiva se imponen a los trabajadores en I Convenio Colectivo de ámbito sectorial-estatal de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (Resolución de 28 de febrero 2000).

<sup>786</sup> Art. 58 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE de 14 de marzo de 2002). Art. 24 Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 de marzo de 1996) “si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos”.

maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por RTVE.

Diez años después nos encontramos con la misma situación<sup>787</sup>. Así, a modo de ejemplo, en algunos de los convenios colectivos negociados a lo largo del año 2010, publicados en el BOE, se incluyen las obligaciones de comunicar al empresario o a sus representantes cualquier anomalía que percibieran en el material, instrumentos o en las medidas de protección, que pudieran poner en peligro su seguridad y salud<sup>788</sup>, o atender las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por el armador; usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación<sup>789</sup>; usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad<sup>790</sup>; utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta; no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar<sup>791</sup>; informar de inmediato a su superior jerárquico directo y/o a los

---

<sup>787</sup> Véase, entre otros muchos, Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de autoescuelas (BOE 6 de mayo de 2010). Art. 190 V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 de enero de 2010). Art. 59 Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (BOE 14 de septiembre de 2010).

<sup>788</sup> Art. 58 Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (BOE 26 de julio de 2010). Art. 52 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 de mayo de 2010).

<sup>789</sup> Art. 52 II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 de mayo de 2010).

<sup>790</sup> Art. 49 Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25 de mayo de 2010). Art. 42 III Convenio colectivo de Numil Nutrición, S.R.L. (BOE 29 de mayo de 2010). III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010).

<sup>791</sup> Art. 49 Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25 de mayo de 2010). Art. 42 III Convenio colectivo de Numil Nutrición, S.R.L. (BOE 29 de mayo de 2010). III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010).

trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>792</sup>; cooperar para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores<sup>793</sup>.

También la negociación colectiva de ámbito provincial del año 2010 incluye previsiones de ese tipo. Y considera, por tanto, a los trabajadores como sujetos activos de la protección y en consecuencia los convierte en sujetos activos en materia de prevención. Obligaciones que para el Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013 (BO. Barcelona 9 noviembre 2010), se concreta, no en una previsión genérica de colaboración con los empresarios en esta materia del tipo el trabajador está obligado a observar, en su trabajo, las medidas legales y reglamentarias en materias de Seguridad e Higiene<sup>794</sup>, sino en la inclusión de todo un elenco de obligaciones referentes a la utilización de medios de protección, de utilización correcta de equipos que el empresario ponga a su disposición o de información al superior de cualquier anomalía que observe el trabajador relacionada con la materia preventiva<sup>795</sup>.

---

<sup>792</sup> Art. 50 Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25 de mayo de 2010). III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010).

<sup>793</sup> Art. 50 Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25 de mayo de 2010). III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010).

<sup>794</sup> Art. 7 Convenio Colectivo del Sector de Mármol-Piedra de Bizkaia (BO. Bizkaia 14 mayo 2010). Art. 49 Convenio Colectivo para el Sector Hormigones y Canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010).

<sup>795</sup> En los mismos términos: Art. 40 Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos, la Asociación Empresarial de Peletería, Copyme, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 24 diciembre 2010). Art. 37 Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT (código Convenio número 2801575) (BO. Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010). Convenio Colectivo del Sector de Oficinas de Importación y Exportación, suscrito por la Asociación de Empresarios Auxiliares de Comercio Exterior de Madrid, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 25 septiembre 2010). Art. 40 Convenio Colectivo del Sector de confección de Guantes de Piel y Similares (BO. Comunidad de Madrid 2 septiembre 2010).

### **C. Mecanismos alternativos a la prevención: los complementos salariales**

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.

Sobre la base de estas consideraciones, debería apreciarse una clara tendencia en la negociación colectiva a eliminar la tradicional concepción monetarista de la prevención de riesgos contraria a la LPRL mediante la supresión de los pluses o complementos destinados a indemnizar el riesgo, manteniendo su abono sólo cuando sea imposible eliminar o reducir aquéllos. Sin embargo, muchos de los convenios de distintos ámbitos negociados en el año 2000, lejos de inclinarse hacia la eliminación de tales complementos, sustituyen la obligación de prevención por la obligación de su pago.

El abono de complementos por penosidad, peligrosidad o insalubridad del trabajo se aborda en la negociación colectiva desde perspectivas distintas.

En primer término, un representativo número de convenios optan decididamente por su eliminación, y concretan que sólo procede su abono cuando sea imposible eliminar el riesgo por tratarse de trabajos en los que se manejan sustancias tóxicas o en locales donde se desprendan elementos tóxicos nocivos para la salud. El pago de los complementos se aborda en estos convenios desde una perspectiva sancionadora para el empresario, al establecerse su obligación de pago hasta que la empresa acredite que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene<sup>796</sup>. Así, por ejemplo, en el Convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000)<sup>797</sup>, se prevé la desaparición de estos pluses a medida que la Comunidad de Madrid tome las

---

<sup>796</sup> Art. 11.9 Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica (BOE de 15 de enero de 2002). Art. 52 del II Convenio Colectivo Estatal de la Madera (BOE de 24 de enero de 2002). Art. 46 Convenio Colectivo para las Industrias Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 31 de julio de 1999).

<sup>797</sup> Similar previsión puede verse en el Acuerdo 15-2-2000, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos (BO. Comunidad de Madrid 29 febrero 2000).

medidas adecuadas para subsanar las condiciones que les dieron origen, pero también cuando por resolución de la Autoridad Laboral se demuestre la improcedencia del plus o complemento por que ya no existan esas condiciones.

En el mismo plano se sitúan los convenios que contienen una declaración de objetivos en la que las partes manifiestan su voluntad de “priorizar la eliminación de los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos”<sup>798</sup> mediante la adopción de las medidas adecuadas para eliminar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen<sup>799</sup> y en consecuencia prevén su abono sólo en los casos en que tales condiciones no puedan ser subsanadas<sup>800</sup>. Al tiempo, señalan “la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos, o cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural”<sup>801</sup>.

Finalmente, todavía un cierto número de convenios colectivos se limitan a establecer la obligación empresarial de abonar tales pluses, sin hacer mención alguna al compromiso de las partes, o al deber del empresario, de adoptar las medidas necesarias para eliminar o reducir la toxicidad, penosidad o peligrosidad de los trabajos<sup>802</sup>. También en el año 2000, en los convenios colectivos negociados en ámbitos inferiores se aprecia la tendencia de reconocer el derecho de los trabajadores a la percepción de estos pluses o complementos, sin hacer referencia alguna a la desaparición del riesgo que motivó el reconocimiento del complemento, o sin desvincular su percepción de la desaparición del riesgo<sup>803</sup>.

---

<sup>798</sup> Art. 49 Convenio Colectivo Estatal del Corcho (BOE de 16 de enero de 2002).

<sup>799</sup> Art. 86 del IV Convenio Colectivo Único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación diferentes organizamos autónomos dependientes del mismo y su personal laboral (BOE de 18 de diciembre de 1996).

<sup>800</sup> Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000).

<sup>801</sup> Convenio Colectivo General de la Construcción (BOE de 4 de junio de 1998). En los mismos términos Convenio colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas», suscrito por Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 31 marzo 2000).

<sup>802</sup> XVI Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) (BOE de 27 de junio de 2000). Art. 16 Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (BOE de 16 de octubre de 2001). Convenio Colectivo Estatal de Jardinería (BOE de 26 de mayo de 2001). Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Envases Metálicos (Resolución de 7 de noviembre 2000). Convenio Colectivo de la Industria Azucarera (Resolución de 3 de octubre 2000).

<sup>803</sup> Convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de

En la negociación colectiva del año 2010 seguimos encontrando una situación muy similar. En ámbitos superiores al provincial destacan por su abrumadora mayoría los convenios colectivos que simplemente enumeran la obligación del empresario de abonar los citados pluses o complementos, pero sin hacer mención alguna a la eliminación del riesgo que origina el trabajo penoso o peligroso<sup>804</sup>.

No obstante lo anterior, no faltan convenios que vinculan el abono del plus de penosidad o de peligrosidad a la desaparición del riesgo y, en consonancia, incitan a la empresa para que, en colaboración con el comité de seguridad y salud, analice cada puesto de trabajo y ponga los medios posibles para la supresión de peligros, ambientes tóxicos o penosos<sup>805</sup>, incluso en algún convenio se prevé expresamente que el plus sólo dejará de abonarse en los puestos de trabajo que lo estuvieran percibiendo después de (1) que se hubieran aplicado las medidas correctoras para la supresión del riesgo y/o (2) que se hubiese

---

Barcelona para los años 2000-2002 (Resolución de 17 de mayo 2000).

<sup>804</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 febrero 2010); Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 23 abril 2010). II Convenio colectivo de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (BOE 29 mayo 2010). II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010). XIV Convenio colectivo de Petróleos del Norte, S.A. (BOE 10 mayo 2010). XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 mayo 2010). Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 2 junio 2010). Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 julio 2010). Convenio colectivo de 3M España, S.A. (BOE 1 julio 2010). Convenio colectivo de Aguas del Norte, SA y sus trabajadores de Cantabria, La Rioja y Navarra, para el período 2009-2012 (BOE 6 agosto 2010). XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19 julio 2010). Convenio colectivo de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding, S.L. (BOE 5 julio 2010). Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21 agosto 2010). IX Convenio colectivo de Schweppes, SA. (BOE 25 agosto 2010). Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (BOE 14 septiembre 2010). Convenio colectivo de Red Española de Entidades por el Empleo-Red Araña (BOE 30 septiembre 2010). VIII Convenio colectivo de González Fierro, SA. (BOE 16 noviembre 2010). XVII Convenio colectivo de Transformación Agraria, SA. (BOE 11 marzo 2011). IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (BOE 27 abril 2011). Convenio colectivo de Mercadona, S.A. (BOE 10 marzo 2010).

<sup>805</sup> Art. 52 X Convenio colectivo de Oerlikon Soldadura, SA. (BOE 14 septiembre 2010). Art. 6 Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE 30 marzo 2011).

demostrado, a través del estudio correspondiente, la inexistencia del riesgo que motivó su abono<sup>806</sup>.

En cuanto a la negociación colectiva de ámbito provincial, tampoco se aprecia una apuesta decidida por la eliminación de este tipo de complementos, aunque es de destacar que su inclusión se vincula más a determinadas provincias, así, por ejemplo, en muchos de los convenios colectivos de la provincia de Cádiz puede encontrarse este tipo de cláusulas con previsiones que se limitan directamente a reconocer el derecho del personal que realice trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos de percibir un complemento por la realización de tales trabajos<sup>807</sup>, o sencillamente para dispone que el personal de las que soporten determinados ruidos o desempeñen trabajos que impliquen contacto directo con productos tóxicos o peligrosidad para la salud, tienen derecho a percibir un determinado plus<sup>808</sup>.

#### **D. Tipificación de las infracciones de los trabajadores en seguridad y salud laboral**

Dado que la LPRL no tipifica las infracciones de los trabajadores en materia de prevención, sino que remite a lo dispuesto en el ET para que el empresario ejerza su poder disciplinario, el convenio colectivo cumple en este punto la importante función de tipificar las infracciones de los trabajadores, de graduarlas según su gravedad y de fijar la sanción correspondiente. Sin embargo, el papel de la negociación colectiva en esta materia debe reducirse a desarrollar la Ley, y no

---

<sup>806</sup> Art. 28 V Convenio colectivo de Cegelec, S.A. (BOE 2 febrero 2010).

<sup>807</sup> Art. 15 Convenio colectivo de la pequeña y mediana industria del metal de la Provincia de Cádiz (Código de Convenio 1100495) (Acuerdo de 1 de enero 2010). Art. 14 Convenio Colectivo suscrito entre Apemar y la representación sindical de los trabajadores del sector de Agencias Marítimas de Cádiz (Código de Convenio 1101015) (Acuerdo de 1 de enero 2010). Art. 35 Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las asociaciones AECIM, ACEM, UNICEM, AEDHE y AICA y las centrales sindicales UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 28 enero 2010). Art. 9 Convenio Colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia (BO. Valencia 15 mayo 2010). Art. 46 Convenio Colectivo de trabajo del sector de Cestería, Artículos de Mimbre y Junco y Afines de la provincia de Valencia (BO. Valencia 15 febrero 2010). Art. 35 Convenio Colectivo para el Sector Hormigones y Canteras de Bizkaia (BO. Bizkaia 25 enero 2010).

<sup>808</sup> Art. 20 Convenio Colectivo de trabajo de actividades conexas del Comercio de la Construcción tanto mayorista como minorista de Cádiz (Código de Convenio 1100185) (Acuerdo de 1 de enero 2010). Art. 11 Convenio Colectivo para el sector de la limpieza de los centros del área de gestión sanitaria del campo de Gibraltar, dependientes del Servicio Andaluz de Salud (Código de Convenio 1102031) (Acuerdo de 1 de enero 2010).

puede, por lo tanto, tipificar más infracciones, o infracciones distintas, de las recogidas por la LPRL, so pena de declaración de ilegalidad y, consiguientemente, de nulidad de la cláusula que contradiga lo dispuesto en el precepto legal.

Haciendo uso de esta potestad, un altísimo porcentaje de los convenios analizados dedican algunas de sus cláusulas a tipificar el incumplimiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud y a fijar la correspondiente sanción. De hecho, como se desprende del análisis realizado, puede afirmarse que durante el año 2000 se aprecia que son muchos los convenios colectivos más interesados en tipificar los incumplimientos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, que en concretar cuáles han de ser las medidas de seguridad y salud en el trabajo de aplicación en el sector productivo o en la empresa, obviando en consecuencia cualquier referencia al alcance y el contenido de la obligación preventiva del empresario, pero tipificando, sin embargo, las infracciones en esta materia<sup>809</sup>.

La tipificación de las faltas varía, como es lógico, entre los distintos convenios. Pero puede afirmarse que nos encontramos de forma recurrente con las mismas infracciones que además suelen graduarse de forma similar. Así, en los convenios colectivos de ámbito nacional del año 2000<sup>810</sup>:

---

<sup>809</sup> Convenio colectivo de la Industria del calzado (BOE de 4 de agosto de 2000). I Convenio Colectivo del sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público (BOE de 15 de agosto de 1997). Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera. (BOE de 29 de enero de 1998). Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE de 8 de octubre de 2001). Arts. 77-79 del II Convenio Colectivo de la Madera (BOE de 24 de enero de 2002). Art. 18.3 Convenio Colectivo para la Industria Fotográfica (BOE de 15 de enero de 2002). Art. 58 Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad (BOE de 20 de febrero de 2002). Arts. 76-78 Convenio Colectivo Estatal del Corcho (BOE de 16 de enero de 2002). Art. 52 Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE de 10 de agosto de 2001). Art. 68 del II Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (BOE de 1 de octubre de 2001). Acuerdo de cobertura de vacíos (BOE de 9 de junio de 1997). Convenio Colectivo para el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización (BOE de 27 de marzo de 2001). IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con cargo a Fondos Públicos (BOE de 17 de octubre de 2000). I Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria (BOE de 20 de septiembre de 2001).

<sup>810</sup> Véase: Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (Resolución de 9 de octubre 2000). Convenio Colectivo de la Industria de Producción Audiovisual (Técnicos) (Resolución de 25 de julio 2000). Convenio Colectivo de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (Resolución de 18 de julio 2000). Convenio Colectivo para el personal laboral AEAT (Resolución de 18 de mayo 2000). V Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo General del Poder Judicial (Resolución de 6 de abril 2000). Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados (Resolución de 2 de marzo 2000).

- Como faltas leves se incluyen

El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas<sup>811</sup>.

- Como faltas graves

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene de trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores<sup>812</sup>; la imprudencia en actos de servicio que implique riesgo grave de accidente para el trabajador o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías; podrá ser considerado como falta muy grave de existir malicia<sup>813</sup>

- Como faltas muy graves

El abuso de autoridad; el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas<sup>814</sup>; el acoso sexual, entendido como conducta de carácter verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien perteneciendo a la misma y conociendo o debiendo conocer que su comportamiento resulta ofensivo, reprobatorio y no deseado por la víctima, afecta al respeto y a la dignidad de la persona, creando un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio<sup>815</sup>.

---

<sup>811</sup> I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (Resolución de 1 de junio 2000).

<sup>812</sup> Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Resolución de 28 de diciembre 2000).

<sup>813</sup> Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y de Conejos (Resolución de 26 de octubre 2000).

<sup>814</sup> I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (Resolución de 1 de junio 2000).

<sup>815</sup> XIII Convenio Colectivo de RENFE (Resolución de 30 de junio 2000).

En cuanto a las sanciones, los convenios suelen contemplar desde las amonestaciones, verbales o escritas, para las faltas leves, pasando por suspensiones de empleo y sueldo de duración variable para las faltas graves, hasta suspensiones de empleo y sueldo de mayor duración y el despido para las faltas muy graves<sup>816</sup>.

En ámbitos inferiores de negociación se repite similar tipificación de las infracciones de los trabajadores, así, es infracción leve el incumplimiento, en general, de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la LPRL, así como de las cláusulas del convenio sobre la materia, siempre que tal incumplimiento no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas; si el incumplimiento origina daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores se califica como grave y como muy grave si del incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y, salud de los trabajadores<sup>817</sup>.

Son infracción grave o muy grave, según el alcance de la conducta del trabajador, la de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador serán conceptuadas<sup>818</sup> y muy grave los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y la consideración debida y la dignidad y las ofensas verbales o físicas graves de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador<sup>819</sup>, causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable<sup>820</sup>; la inobservancia de las medidas de

---

<sup>816</sup> Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Resolución de 28 de diciembre 2000). I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (Resolución de 1 de junio 2000).

<sup>817</sup> Convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000).

<sup>818</sup> Convenio Colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (Resolución de 12 de diciembre 2000)

<sup>819</sup> Convenio Colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (Resolución de 12 de diciembre 2000). Convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000). Convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos» para los años 1999 y 2000 (BO. Comunidad de Madrid 16 noviembre 2000).

<sup>820</sup> Convenio Colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (Resolución de 12 de diciembre 2000). Convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22

seguridad e higiene en el trabajo<sup>821</sup>.

Las sanciones, igual que en ámbitos superiores oscilan entre la amonestación para las faltas leves, suspensiones de empleo y sueldo para las graves y suspensiones de empleo y sueldo y despido para las muy graves<sup>822</sup>.

Resulta llamativo que en año 2000 algún convenio colectivo, en vez de incluir la tipificación de las infracciones de los trabajadores, y de su correspondiente sanción, remitiese a una norma ya derogada, indicando expresamente que la misma ya se encontraba derogada, a los efectos de sancionar las conductas infractoras de los trabajadores<sup>823</sup>.

La negociación colectiva de 2010 destaca sin duda alguna por el detallado tratamiento del régimen de infracciones y sanciones que incluyen los convenios colectivos publicados en el BOE.

La práctica totalidad de los convenios colectivos negociados en el año 2010 tipifican el incumplimiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud y fijan la sanción correspondiente, incluyendo incluso todo el régimen sancionador en un documento anexo al mismo<sup>824</sup>. Pero también hay convenios que directamente remiten a la norma legal aplicable en materia de infracciones y sanciones laborales<sup>825</sup> e incluso convenios colectivos que remiten directamente a la norma legal aplicable en materia de protección de riesgos laborales pero que regulan de forma prolija las infracciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales<sup>826</sup>.

---

marzo 2000).

<sup>821</sup> Convenio colectivo de «Fábricas de Pan», suscrito por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expendedores de Pan de Madrid (ASEMPAN), Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras (BO. Comunidad de Madrid 28 septiembre 2000).

<sup>822</sup> Convenio colectivo del Sector de Exhibición Cinematográfica, suscrito por la Sociedad de Empresarios de Cine de España, CCOO y UGT (BO. Comunidad de Madrid 26 enero 2000).

<sup>823</sup> Convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (Resolución de 17 de mayo 2000).

<sup>824</sup> Por ejemplo: XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 de mayo de 2010).

<sup>825</sup> Convenio colectivo de Eurocopter España, SA. (BOE 15 de marzo de 2011)

<sup>826</sup> Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S.L. (BOE 29 de mayo de 2010). Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL. (BOE 21 de marzo de 2011).

La preocupación por el mantenimiento de un ambiente de trabajo exento de todo tipo de riesgos se manifiesta de manera expresa en algún convenio colectivo que establece como uno de sus objetivos el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los empleados y de la empresa<sup>827</sup>. Con el mismo propósito, se prevé la posibilidad de las empresas de sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece<sup>828</sup>.

Las normas disciplinarias prevén, conforme a la formulación de algún convenio, el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios<sup>829</sup> y sobre la base de tales atribuciones consideran que las normas de régimen disciplinario deben convertirse en el instrumento para mantener la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresas<sup>830</sup>.

El verdadero interés de las cláusulas convencionales de infracciones y sanciones radica en el hecho de que muchos convenios contienen todo un catálogo de infracciones que se refieren a incumplimientos relacionados con la prevención en general, pero también en particular con la prevención de los denominados “riesgos emergentes” en referencia a los riesgos psicosociales, previendo las correspondientes sanciones para tales incumplimiento.

Si bien un número muy representativo de convenios tipifican este tipo de infracciones, las fórmulas que se utilizan varían sustancialmente, pero pese a ello, pueden encontrarse unos aspectos comunes en la tipificación de las faltas en materia de prevención en las que se incide de forma detallada.

Como muestra de la relevancia que adquiere la prevención de riesgos laborales en todos los ámbitos de la negociación colectiva, en concreto en materia de

---

<sup>827</sup> V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 de abril de 2010).

<sup>828</sup> Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 de julio de 2010).

<sup>829</sup> Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 25 de mayo de 2010).

<sup>830</sup> Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA. (BOE 19 de agosto de 2010).

tipificación de infracciones e imposición de sanciones el convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 de julio de 2010) incluye una cláusula específica donde tipifica las *Infracciones en materia de prevención de riesgo*, para establecer que “los incumplimientos por los trabajadores de las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser sancionados como falta leve. Cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, averías en las instalaciones o máquinas, o pudiesen derivarse o se derivaran, accidentes de consecuencias graves para las personas, podrá ser sancionado como falta grave. Cuando entrañen riesgo de accidente de consecuencias muy graves para las personas, o den lugar a él, serán sancionados como falta muy grave”<sup>831</sup>. También en esta línea, el VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU (BOE 6 de agosto de 2010), recoge de forma expresa que “las infracciones de los deberes y obligaciones establecidos en las disposiciones legales y en este Convenio, así como también las que afectan a la salud y seguridad y medio ambiente en el trabajo se clasifican como faltas”.

Muchos convenios colectivos tipifican las clásicas infracciones de las medidas de prevención previstas legalmente o adoptadas por el empresario, incluyendo como conductas sancionables “la imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo”<sup>832</sup>; “la imprudencia en acto de servicio”<sup>833</sup>; “la no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa”<sup>834</sup>; “la desobediencia a las órdenes dadas por el empresario en materia de

---

<sup>831</sup> En similares términos: I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 28 de agosto de 2010).

<sup>832</sup> Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 de febrero de 2010). CC de Servimax Servicios Generales, S.A. (BOE de 22 de marzo de 2010); V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 de abril de 2010). Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 de marzo de 2010). III Convenio colectivo de Numil Nutrición, S.R.L. (BOE 29 de mayo de 2010). I Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL. (BOE 13 de julio de 2010).

<sup>833</sup> Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A. (BOE 25 de febrero de 2010). Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5 de febrero de 2010). V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 de abril de 2010). Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 de marzo de 2010). III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010). XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II (BOE 19 de agosto de 2010).

<sup>834</sup> XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 de febrero de 2010). I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 17 de marzo de 2010). I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 de abril de 2010). Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S.L. (BOE 29 de mayo de 2010).

prevención”<sup>835</sup>; “la inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral”<sup>836</sup>, “la negativa injustificada del trabajador, a la realización de los reconocimientos médicos obligatorios”<sup>837</sup>, “las infracciones de las normas de salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo, cuando no se derive perjuicio para el servicio, para la Empresa o riesgo de accidente para el autor o para cualquier otra persona”<sup>838</sup>, “el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo”<sup>839</sup>, e incluso, los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente<sup>840</sup>.

En relación con la posibilidad de sancionar determinadas conductas de los trabajadores, en la negociación colectiva son recurrentes las alusiones a una serie de incumplimientos, a saber: abuso de autoridad por superiores jerárquicos, malos tratos de palabra; ofensas; acoso; discriminación por atentar contra la libertad sexual, hostigamiento de cualquier tipo; o los actos arbitrarios que causen un daño moral al trabajador<sup>841</sup>.

---

<sup>835</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 de febrero de 2010); III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010). IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 21 de agosto de 2010). VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 5 de agosto de 2010). Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 de octubre de 2010).

<sup>836</sup> Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 de febrero de 2010). II Convenio colectivo de Automáticos Orenes, S.L.U. (BOE 15 de febrero de 2010). Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. (BOE 2 de febrero de 2010). V Convenio colectivo de Pansfood, S.A. (BOE 2 de junio de 2010).

<sup>837</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 16 de enero de 2010). I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaría, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 de abril de 2010).

<sup>838</sup> De derivarse daños la falta se considera como muy grave: VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU (BOE 6 de agosto de 2010).

<sup>839</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 16 de enero de 2010). II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 de marzo de 2010). III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010). XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 16 de agosto de 2010). IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 de julio de 2010). XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II (BOE 19 de agosto de 2010).

<sup>840</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 de febrero de 2010)

<sup>841</sup> Por ejemplo en el VIII Convenio colectivo de Diario AS, SL. (BOE 12 de julio de 2010). XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19 de junio de 2010).

No sólo se tipifican los característicos incumplimientos de acoso, sexual o moral, o abuso de autoridad, sino que son varios los convenios que incluyen cualquier conducta susceptible de generar un riesgo psicosocial en el trabajador que la sufre. Así, la falta de respeto a las personas subordinadas, compañeros-compañeras, mandos y público, así como la discusión con ellos<sup>842</sup>; la discusión con compañeros, subordinados... dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos<sup>843</sup>, los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos<sup>844</sup>; las actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros<sup>845</sup>; los supuestos de actitudes que impliquen abusos de autoridad que son conductas graves en sí mismas<sup>846</sup>; las ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas<sup>847</sup>; o más concretamente los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral<sup>848</sup>, o toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual<sup>849</sup>. Y en general cualquier comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, conducta que se agrava si quien lo comete se vale de su

---

<sup>842</sup> Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 5 de julio de 2010). IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 de julio de 2010). Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 5 de julio de 2010).

<sup>843</sup> I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (BOE 23 de agosto de 2010) CC de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L., para el período 2007-2010; IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 de julio de 2010).

<sup>844</sup> Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 de julio de 2010). IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 de julio de 2010). XXIV Convenio colectivo de Agfa Gevaert, SAU. (BOE 1 de julio de 2010). XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 de julio de 2010). XV Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (Delegaciones Comerciales). (BOE 25 de agosto de 2010).

<sup>845</sup> Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5 de febrero de 2010).

<sup>846</sup> Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 de julio de 2010). VI Convenio colectivo de Vega Mayor, SL. (BOE 11 de enero de 2011).

<sup>847</sup> CC de Aldeasa, S. A., para los años 2007 a 2010; Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 5 de julio de 2010). Convenio colectivo de la Asociación Provienda (BOE 21 de junio de 2010).

<sup>848</sup> Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 10 de febrero de 2011).

<sup>849</sup> Convenio colectivo de Noroto, SA. (BOE 28 de febrero de 2011). Convenio colectivo de Logifruit, SL. (BOE 10 de marzo de 2011).

posición jerárquica superior<sup>850</sup>. Así, con una formulación general en el XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II (BOE 19 de agosto de 2010), la Dirección de la empresa “adopta como compromiso empresarial el rechazo de cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como sexual o por razón de sexo”.

Por otro lado, suele ser generalizada la previsión de que cualquiera de las conductas que impliquen algún tipo de acoso, prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá un mayor agravante<sup>851</sup>.

Es habitual que los convenios colectivos incluyan en las cláusulas de tipificación de las faltas, la propia definición de las nociones de acoso, en sus distintas vertientes, y de abuso de autoridad.

Así, el *acoso sexual*, se identifica con todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de vida<sup>852</sup>. También como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo<sup>853</sup>. Frente al acoso sexual se prevé de manera expresa la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo<sup>854</sup>.

La diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, como conductas sancionables, se encuentra por ejemplo, en el convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 de

---

<sup>850</sup> Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 5 de julio de 2010). I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 28 de agosto de 2010). XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 de julio de 2010). XV Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (Delegaciones Comerciales). (BOE 25 de agosto de 2010). Convenio colectivo de Logifruit, SL. (BOE 10 de marzo de 2011).

<sup>851</sup> Convenio colectivo de Noroto, SA. (BOE 28 de febrero de 2011).

<sup>852</sup> Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 de febrero de 2010). En similares términos: II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 de marzo de 2010). IV Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (BOE 20 de abril de 2011).

<sup>853</sup> Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías (BOE 25 de agosto de 2010). Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 23 de julio de 2010).

<sup>854</sup> Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 de marzo de 2010).

julio de 2010). A cuyo tenor, se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Como submodalidad del acoso sexual, algún convenio colectivo incluye el que denomina acoso sexual medioambiental definido como el tipo de acoso en el que lo definitivo es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo —por actitudes de connotación sexual— que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia directa negativa es normalmente personal —de naturaleza psicológica— y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral<sup>855</sup>.

El *acoso moral (mobbing)*, es toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica<sup>856</sup>; a ello añade algún convenio que se trata de un tipo de violencia efectuado a los compañeros de trabajo a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo (...) cuyo objetivo o consecuencia es atentar contra la dignidad del trabajador o trabajadora y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo<sup>857</sup>, o la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador sobre el que se ejercen

---

<sup>855</sup> Convenio colectivo de Servicios de Colaboración Integral, SL. (BOE 28 de febrero de 2011).

<sup>856</sup> I Convenio Colectivo del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (BOE 17 de junio de 2008).

<sup>857</sup> XIII Convenio Colectivo interprovincial para el comercio de flores y plantas (BOE 22 de julio de 2008)

conductas de violencia psicológicas<sup>858</sup>, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica<sup>859</sup>.

El **acoso laboral** se define de forma muy clara en el Convenio Colectivo del Grupo Cetelem como todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada<sup>860</sup>. Identificándose en algún otro convenio como el que se desarrolla en el ámbito laboral y sea ofensivo para el trabajador o trabajadora objeto de la misma<sup>861</sup>.

En todos los casos de acoso suele considerarse como circunstancia agravante el que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada<sup>862</sup>.

El **abuso de autoridad** implica la comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada<sup>863</sup>. De forma más detallada, se definen como hechos arbitrarios, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios<sup>864</sup>. Así, habrá abuso de autoridad cuando un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción

---

<sup>858</sup> Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 de febrero de 2010). Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías (BOE 25 de agosto de 2010).

<sup>859</sup> Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 de marzo de 2010). Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 23 de julio de 2010).

<sup>860</sup> Convenio colectivo del Grupo de Empresas Cetelem (BOE 28 de febrero de 2011).

<sup>861</sup> Convenio colectivo de Disa Corporación Petrolífera, SA. (BOE 1 de junio de 2011).

<sup>862</sup> Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 19 de marzo de 2010).

<sup>863</sup> Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A. (BOE 3 de marzo de 2010). XIII Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, SA. (BOE 24 de julio de 2010).

<sup>864</sup> Ver por todos, la regulación que contienen: Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5 de febrero de 2010). V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 de abril de 2010).

manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior<sup>865</sup>.

A pesar de que debería estar fuera de toda duda que cometida una de las infracciones tipificadas por alguno de los trabajadores de la empresa, la competencia para imponer la correspondiente sanción se atribuye al empresario<sup>866</sup>, a la dirección de la empresa<sup>867</sup> o a la persona en quien delegue el empresario<sup>868</sup>, o, en general, por quien ostente la representación legal de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores<sup>869</sup>.

Como regla general la práctica totalidad de los convenios colectivos califica las infracciones de las normas preventivas de graves o muy graves, susceptibles por tanto, de ser objeto de las máximas sanciones. Así, a modo de ejemplo, para las faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 30 días; Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de promoción por un período de uno a dos años. Y para las muy graves: suspensión de empleo y sueldo entre 31 y 90 días; suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de promoción por un período de dos a seis años; traslado forzoso y despido<sup>870</sup>.

Sólo algún convenio colectivo considera algunos de los incumplimientos de esta naturaleza como faltas leves. En concreto, como dato curioso, se consideran faltas leves las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre

---

<sup>865</sup> Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 5 de febrero de 2010).

<sup>866</sup> V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 de abril de 2010). V Convenio colectivo de Pansfood, S.A. (BOE 2 de junio de 2010). Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (oficinas centrales PLA-ZA, Zaragoza y red comercial). (BOE 27 de abril de 2011).

<sup>867</sup> Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A. (BOE 3 de marzo de 2010). II Convenio colectivo de Axion-Red de Banda Ancha de Andalucía (BOE 24 de mayo de 2010). III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010). Convenio colectivo de Pescados P.C.S., S.L. (BOE 2 de junio de 2010). Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 12 de julio de 2010). I Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA (Pilotos). (BOE 255, 21-10-10). Convenio colectivo de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, SA. (BOE 8 de febrero de 2011). Convenio colectivo de Logifruit, SL. (BOE 10 de marzo de 2011). Convenio colectivo de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SA. (BOE 26 de abril de 2011).

<sup>868</sup> Convenio colectivo de Mercadona, S.A. (BOE 10 de marzo de 2010).

<sup>869</sup> I Convenio colectivo de Iris Assistance, S.L. (BOE 2 de junio de 2010).

<sup>870</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 16 de enero de 2010).

cualquier trabajador de la empresa y el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas<sup>871</sup>.

Por otro lado, algunos convenios incluyen asimismo los criterios que deben tomarse en consideración a los efectos de considerar si la falta puede considerarse como grave o muy grave. Así, resulta digno de mencionarse el convenio colectivo de AENA<sup>872</sup>, donde se establece que a los efectos de determinar la responsabilidad del trabajador, como consecuencia de la comisión de faltas, deben fijarse y tenerse en consideración una serie de elementos: “1. La intencionalidad en la comisión de la falta; 2. El trastorno producido en el servicio; 3. Los daños y perjuicios causados<sup>873</sup>”.

Son numerosos los convenios colectivos que incluyen el procedimiento que debe seguirse para sancionar las infracciones cometidas por los trabajadores<sup>874</sup>. En particular y como norma general, la calificación de la infracción como grave o muy grave determina la obligación del órgano sancionador de someterse al procedimiento que regula el convenio colectivo que le sea aplicable.

Los procedimientos que regulan algunos convenios colectivos abarcan varias fases e involucran a distintos sujetos.

En cuanto a las fases del procedimiento, suele ser común el establecimiento de la fase de incoación, de instrucción y de resolución<sup>875</sup>.

---

<sup>871</sup> Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 de febrero de 2010).

<sup>872</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE de 16 de enero de 2010).

<sup>873</sup> En similares términos: XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 de julio de 2010).

<sup>874</sup> Aunque no faltan los que se limitan a remitir a la legislación vigente en la materia: Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A. (BOE 25 de febrero de 2010). IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 23 de julio de 2010).

<sup>875</sup> Recogen este tipo de procedimiento: V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 de enero de 2010). VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU (BOE 6 de agosto de 2010). XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II (BOE 19 de agosto de 2010). I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 de julio de 2010). Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 de julio de 2010).

La fase de incoación se inicia por el órgano competente para conocer de estos procedimientos, bien la empresa, la dirección de la misma o persona en quien delegue el empresario. Al acordarse la incoación del expediente, en el mismo escrito, deben designarse un Instructor y un Secretario. Todos estos extremos deben ser notificados al trabajador<sup>876</sup>.

En la fase de instrucción del expediente, el Instructor deberá ordenar que se practiquen las pruebas necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. Se da un plazo al trabajador para que pueda contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho<sup>877</sup>. En algún convenio la falta de audiencia al interesado determina la nulidad del procedimiento sancionador<sup>878</sup>.

Una vez recibida la contestación a los cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, el Instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas, así como aquellas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos dándose un nuevo plazo al efecto.

Como medida de garantía adicional del trabajador, en algún caso se prevé que a solicitud del trabajador inculpado, tengan audiencia en el expediente disciplinario tanto la representación laboral del Centro de trabajo al que pertenezca el trabajador inculpado, como el Sindicato al que esté afiliado el trabajador. Para ello se les dará traslado del pliego de cargos y, en su caso, del pliego de descargos para que, con carácter previo a la elaboración, por el instructor, de la preceptiva propuesta motivada de resolución, puedan emitir su opinión sobre los hechos objeto del expediente<sup>879</sup>.

---

<sup>876</sup> En algún caso se añaden garantías adicionales tales como que “en ningún caso, el cargo de Instructor o Secretario podrá ser ejercido por la persona que propuso la sanción o denunció los hechos que motivaron el expediente” y que “el nombramiento del Instructor, a ser posible, recaerá en Licenciado en Derecho”: ambas previsiones en el V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 de enero de 2010).

<sup>877</sup> Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 5 de julio de 2010). XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 de julio de 2010). y XV Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (Delegaciones Comerciales). (BOE 25 de agosto de 2010). XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II (BOE 19 de agosto de 2010). I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 de julio de 2010).

<sup>878</sup> Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 26 de julio de 2010).

<sup>879</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 de enero de 2010). XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 de febrero de 2010). Sin necesidad de que lo solicite el trabajador, el Convenio colectivo de Asepeyo -Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

Una vez que hayan terminado las actuaciones y conforme a su resultado, el instructor debe formular una propuesta motivada de Resolución.

Por último, en la fase de resolución la autoridad sancionadora debe dictar la resolución que proceda, la cual habrá de notificarse al interesado, y, según algún convenio también a la representación laboral del Centro de trabajo<sup>880</sup>.

En cuanto a las formas de conclusión del expediente disciplinario se prevé que se produzca por resolución expresa o caducidad por transcurso de un determinado plazo desde que por la empresa se tuvo conocimiento de la comisión de la falta<sup>881</sup>.

Frente a esa detallada regulación, para algún convenio el expediente sancionador se concreta simplemente en notificar al trabajador la propuesta de sanción por falta grave o muy grave a fin de que el trabajador disponga de un período de tiempo determinado para contestar a la comunicación realizada por la Empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la Empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta<sup>882</sup>. O la entrega de un pliego de cargos en el caso de que la sanción a imponer sea la de despido<sup>883</sup>. También, en algún caso, el procedimiento se limita a una comunicación por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de efectos de la sanción<sup>884</sup>.

---

Profesionales de la Seguridad Social nº 151- (BOE 3 de marzo de 2010), prevé que “en el mismo momento de la incoación del expediente se dará traslado a la Representación Legal de los Trabajadores por medio de las Secciones Sindicales mayoritarias, Comités de Empresa o Delegados de personal”. También Convenio colectivo de Pescados P.C.S., S.L. (BOE 2 de junio de 2010); Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 5 de julio de 2010). XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 28 de julio de 2010). y XV Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (Delegaciones Comerciales). (BOE 25 de agosto de 2010).

<sup>880</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 de enero de 2010). Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 de febrero de 2010).

<sup>881</sup> V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 16 de enero de 2010). Convenio colectivo de Pescados P.C.S., S.L. (BOE 2 de junio de 2010).

<sup>882</sup> Convenio colectivo de Asepeyo -Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151- (BOE 3 de marzo de 2010). II Convenio colectivo de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (BOE 29 de mayo de 2010).

<sup>883</sup> Convenio colectivo de Diario ABC, SL. (BOE 30 de diciembre de 2010).

<sup>884</sup> Convenio colectivo de AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, S.A.U. (BOE 8 de octubre de 2010).

Con un carácter mucho más restrictivo, algún convenio refiere sólo la obligación de tramitar expediente en el caso de que las sanciones graves o muy graves se impongan a los trabajadores que ostenten el cargo de representante legal de los trabajadores o delegado sindical. En estos casos, la Dirección de la empresa debe comunicar a la representación legal de los trabajadores, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a quienes ostenten los cargos citados en el apartado anterior, haciéndoles saber el derecho que asiste, tanto al interesado como al órgano de representación de los trabajadores, a ser oídos. Sólo debe comunicarse a la representación legal de los trabajadores los expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido<sup>885</sup>. Aunque en algún convenio se reconoce a la representación de los trabajadores el derecho a conocer de las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas a cualquier trabajador de la empresa<sup>886</sup>.

Al margen de los procedimientos de sanción de las infracciones en materia de seguridad y salud, son ya muy numerosos los convenios colectivos que regulan procedimientos específicos para tratar las situaciones de acoso o de abuso de autoridad<sup>887</sup>. En concreto. Se incluyen como supuestos amparados por el procedimiento: cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas. Incluyendo también los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral<sup>888</sup>.

---

<sup>885</sup> IV Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (BOE 1 de abril de 2010).

<sup>886</sup> V Convenio colectivo de Pansfood, S.A. (BOE 2 de junio de 2010).

<sup>887</sup> Un visión global de la tutela en los casos de acoso en AA.VV., *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, (coords. M. Correa y B. Valdés), Comares, Granada, 2007.

<sup>888</sup> II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 de mayo de 2010). V Convenio colectivo de Pansfood, S.A. (BOE 2 de junio de 2010). Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 5 de julio de 2010). Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 5 de julio de 2010). Convenio colectivo de Ibermática, SA. (BOE 23 de julio de 2010). Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21 de agosto de 2010). Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA. (BOE 23 de agosto de 2010). I Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL. (BOE 13 de julio de 2010). XV Convenio colectivo de Autopistas Concesionaria Española, SAU (BOE 29 de octubre de 2010).

En estos términos, el convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 de febrero de 2010), prevé que, a salvo las acciones administrativas y penales que pueda ejercer el trabajador, el procedimiento interno dará comienzo previa denuncia por parte del afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa. Esa denuncia dará lugar a la apertura de expediente informativo por parte de la Empresa con el objeto de averiguar la realidad de los hechos e impedir la continuidad del acoso.

En cuanto al plazo de prescripción de las faltas, la regla general es la transcripción de las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores. Así, “las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”<sup>889</sup>.

En ámbitos inferiores la situación es prácticamente la misma. Constituye una práctica habitual que se incluya el elenco de conductas sancionables y sus correspondientes sanciones frente a los incumplimientos de las normas de prevención. De hecho, es posible encontrar convenios que omiten cualquier referencia a los instrumentos preventivos en la empresa pero tipifican las infracciones en esta materia<sup>890</sup>, así como convenios que remiten en bloque a la legislación aplicable en materia de seguridad y salud pero tipifican y sancionan las infracciones en esta materia<sup>891</sup>.

Si bien puede afirmarse que la incidencia de los convenios colectivos en esta materia es prácticamente unánime, su contenido se limita, en muchos casos a identificar el elenco de conductas sancionables, pero sin incidir con el detalle con

---

<sup>889</sup> III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2010). Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 24 de febrero de 2010). I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 de abril de 2010). I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 8 de marzo de 2011). XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 de febrero de 2010). Convenio colectivo de Pescados P.C.S., S.L. (BOE 2 de junio de 2010).

<sup>890</sup> Convenio colectivo de trabajo de comercio de la piel de la provincia de Barcelona para los años 2009-2013. (BO. Barcelona 28 julio 2010). Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Calzado de Valencia (código Convenio número 4600865) (BO. Valencia 15 mayo 2010).

<sup>891</sup> Convenio colectivo de transporte sanitario de la provincia de Cádiz (Código de Convenio 1101905). (Acuerdo de 1 de enero 2010). Convenio colectivo de trabajo de comercio de la piel de la provincia de Barcelona para los años 2009-2013. (BO. Barcelona 28 julio 2010).

que lo hacen los convenios publicados en el BOE, en los criterios de graduación de las faltas ni en el procedimiento de imposición de sanciones<sup>892</sup>.

Así, en cuanto a las conductas sancionables, se reiteran las que ya aparecen recogidas en los convenios de ámbito superior a la provincia, publicados en el BOE; en concreto, el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral, establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores<sup>893</sup>; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados<sup>894</sup>; la no utilización de los medios que le sean facilitados por la empresa ni atender a las instrucciones que le indique la misma en orden al cumplimiento de las normas de seguridad<sup>895</sup>; el incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas<sup>896</sup>, así como el incumplimiento de las órdenes que reciba el trabajador del empresario, encargado, o técnico de prevención, derivadas de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de

---

<sup>892</sup> No obstante, un detallado procedimiento de sanción puede verse en Convenio Colectivo del Sector de confección de Guantes de Piel y Similares (BO. Comunidad de Madrid 2 septiembre 2010). También en Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos, suscrito por ADESEMA, Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos, ASOFREDA, CC OO y UGT (BO. Comunidad de Madrid 23 junio 2010). Convenio Colectivo de trabajo de sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, SA y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 21 mayo 2010).

<sup>893</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013. (BO. Barcelona 9 noviembre 2010). Convenio colectivo de trabajo de comercio de la piel de la provincia de Barcelona para los años 2009-2013. (BO. Barcelona 28 julio 2010). Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009). convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las asociaciones AECIM, ACEM, UNICEM, AEDHE y AICA y las centrales sindicales UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 28 enero 2010). Convenio Colectivo de trabajo de sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, SA y otras empresas de GLP envasado de Valencia (BO. Valencia 21 mayo 2010).

<sup>894</sup> Convenio Colectivo del Sector de confección de Guantes de Piel y Similares (BO. Comunidad de Madrid 2 septiembre 2010). Convenio colectivo de trabajo del sector de trabajo del sector de Comercio del Metal de Valencia Igualdad de oportunidades, violencia de género y salud (BO. Valencia 26 julio 2010).

<sup>895</sup> Convenio colectivo de trabajo de comercio de la piel de la provincia de Barcelona para los años 2009-2013. (BO. Barcelona 28 julio 2010).

<sup>896</sup> Convenio Colectivo para el sector de la limpieza de los centros del área de gestión sanitaria del campo de Gibraltar, dependientes del Servicio Andaluz de Salud (Código de Convenio 1102031) (Acuerdo de 1 de enero 2010).

desarrollo, cuando de las mismas se deriven riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores<sup>897</sup>.

Debe destacarse la inclusión de los riesgos emergentes, en referencia a los también conocidos como riesgos psicosociales, en la negociación colectiva de ámbito provincial. De esta forma se tipifican: el abuso de autoridad en el ejercicio de las funciones; el acoso sexual; los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona de la empresa<sup>898</sup>.

Al igual que hacen los convenios sectoriales de ámbito estatal, algún convenio provincial incluye definiciones de las conductas sancionables. Así, es acoso moral: la situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El acoso moral o físico en el ámbito laboral señalado es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y

---

<sup>897</sup> Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Calzado de Valencia (código Convenio número 4600865) (BO. Valencia 15 mayo 2010). Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013. (BO. Barcelona 9 noviembre 2010).

<sup>898</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013. (BO. Barcelona 9 noviembre 2010). Convenio colectivo de trabajo de comercio de la piel de la provincia de Barcelona para los años 2009-2013. (BO. Barcelona 28 julio 2010). Convenio Colectivo de trabajo del sector comercio del metal de la provincia de Barcelona para los años 2009-2011 (BO. Barcelona 12 mayo 2010). Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009). Convenio Colectivo para el sector de la limpieza de los centros del área de gestión sanitaria del campo de Gibraltar, dependientes del Servicio Andaluz de Salud (Código de Convenio 1102031) (Acuerdo de 1 de enero 2010). Convenio Colectivo suscrito entre Apemar y la representación sindical de los trabajadores del sector de Agencias Marítimas de Cádiz (Código de Convenio 1101015) (Acuerdo de 1 de enero 2010). Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT (código Convenio número 2801575) (BO. Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010), Convenio Colectivo del sector de Empresas Transitarias de Valencia (código Convenio número 4605825) (BO. Valencia 9 julio 2010). Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (código Convenio número 4601305) (BO. Valencia 30 marzo 2010).

destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos. Se trata de una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades<sup>899</sup>. Por otra parte, es acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral<sup>900</sup>.

Igualmente, en cuanto al abuso de autoridad, se considera como falta muy grave por lo que la empresa sancionará, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. En particular, se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior<sup>901</sup>.

A partir de la definición que dan los convenios de estas conductas se contemplan procedimientos de actuación para la lucha contra tales conductas<sup>902</sup>.

---

<sup>899</sup> Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos, la Asociación Empresarial de Peletería, Copyme, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 24 diciembre 2010). Convenio Colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia (BO. Valencia 15 mayo 2010).

<sup>900</sup> Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos, suscrito por ADESEMA, Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos, ASOFREDA, CC OO y UGT (BO. Comunidad de Madrid 23 junio 2010).

<sup>901</sup> convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las asociaciones AECIM, ACEM, UNICEM, AEDHE y AICA y las centrales sindicales UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 28 enero 2010).

<sup>902</sup> Convenio Colectivo del Sector de Oficinas de Importación y Exportación, suscrito por la Asociación de Empresarios Auxiliares de Comercio Exterior de Madrid, UGT y CC OO (BO. Comunidad de Madrid 25 septiembre 2010). Convenio Colectivo del Sector de confección de Guantes de Piel y Similares (BO. Comunidad de Madrid 2 septiembre 2010). convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis

## E. Medio ambiente laboral

Algunos convenios colectivos negociados a finales de los años 90 y principios de la década de los 2000, comienzan a tener en cuenta el medio ambiente laboral. Para ello, se parte de la base de que la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva no debe ceñirse estrictamente al desarrollo de las obligaciones empresariales que regula la LPRL, sino que debe ir más allá a fin de garantizar un ambiente laboral completamente exento de riesgo para los trabajadores.

Son varios los convenios de esta época que se refieren a este aspecto de la prevención, para establecer lo que en principio son meras declaraciones de intenciones pero que suponen un paso importante en la materia preventiva. Así, en el Convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 22 marzo 2000)<sup>903</sup>, se prevé la conveniencia de dar un impulso a la acción medioambiental en los puestos de trabajo. Ello, se llevará a cabo con los Delegados de Prevención y Medio Ambiente y los responsables de los centros que deberán recibir cursos específicos en materia medioambiental. De igual forma, se prevé la realización de auditorías ambientales en la que participen los miembros de los sindicatos en la empresa.

En esta primera etapa puede apreciarse que se entremezclan las cláusulas de garantía de un ambiente laboral saludable, con las previsiones de protección del medio ambiente. En concreto a través de previsiones referidas a la puesta en marcha de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, o la elaboración de planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

Diez años después, en la negociación colectiva del año 2010, se aprecia una intervención decidida a favor del medio ambiente, tanto del medio ambiente general como del medio ambiente laboral, y ello a pesar de que muchos de los convenios analizados se limiten a incluir una mera declaración de intenciones destacando la preocupación de la empresa por la protección del medio ambiente

---

Dental de Madrid y USO (código Convenio número 2803305) (BO. Comunidad de Madrid 21 junio 2010).

<sup>903</sup> La misma previsión se contiene en el Acuerdo 15-2-2000, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos (BO. Comunidad de Madrid 29 febrero 2000).

y la necesidad de adoptar todas las medidas de protección necesarias, aunque sin especificar, en la mayoría de los casos, ninguna de ellas<sup>904</sup>.

No obstante, en algunos convenios esa intervención en materia de protección del medio ambiente se concreta en la previsión de medidas específicas, tales como la elaboración de una memoria anual<sup>905</sup>; la designación de un delegado de medio ambiente<sup>906</sup>. O incluso de otras medidas más concretas y que presentan una mayor vinculación con la garantía de la prevención de riesgos laborales como por ejemplo, la obligación de la dirección de informar al comité de seguridad y salud laboral de su influencia en el medio ambiente y la seguridad en general en el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes<sup>907</sup>; la realización de mediciones de los agentes ambientales presentes en cada puesto de trabajo, con la frecuencia y metodología que el plan de prevención establezca, a fin de descartar la existencia de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, llevándose además un registro de tales mediciones con el fin de conocer la evolución de ambiente de trabajo<sup>908</sup>; el fomento y garantía de la información mediante los Delegados de Prevención, así como la formación continua de los trabajadores en materia medioambiental, en particular a los colectivos de trabajadores que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el Medioambiente<sup>909</sup>.

En el ámbito provincial no son muchos los convenios colectivos negociados durante el año 2010 que incidan en la regulación del medio ambiente laboral. No

---

<sup>904</sup> Art. 23 Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 24 febrero 2010). Art. 53 VI Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (BOE 23 abril 2010). Art. 108 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 30 septiembre 2010). Art. 45 Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA - Fábricas. (BOE 24 enero 2011). Art. 23 Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 21 marzo 2011). Art. 32 Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (oficinas centrales PLA-ZA, Zaragoza y red comercial). (BOE 27 abril 2011).

<sup>905</sup> Art. 83 VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU. (BOE 6 agosto 2010). Art. 207 XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 19 julio 2010).

<sup>906</sup> Art. 39 I Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU. (BOE 12 julio 2010). Art. 66 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010). Art. 82 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011).

<sup>907</sup> Art. 45 Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 21 agosto 2010).

<sup>908</sup> Art. 66 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>909</sup> Art. 82 I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 11 marzo 2011). Art. 37 Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA.(BOE 26 mayo 2011).

obstante, para el Convenio colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados, (BO. Comunidad de Madrid 6 diciembre 2010), el crecimiento económico, productivo y social de las empresas pasa por la protección del medio ambiente. De forma tal que para conseguir un empleo estable, seguro y sano para con los trabajadores/as y su entorno se hace preciso incorporar serie de criterios, acciones y desarrollos que posibiliten la protección y conservación del medio, con especial atención al cumplimiento de la normativa medio ambiental, a la mejora en la calidad total y al desarrollo de empresas socialmente responsables<sup>910</sup>.

En otros ámbitos se prevé el nombramiento de los representantes de los trabajadores en medioambiente, se les reconocen un conjunto de competencias que se concretan en colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental; ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca; ser consultado respecto a la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los Sistemas de Gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudieran derivar riesgos medioambientales, así como de las decisiones sobre transporte de mercancías peligrosas; recibir la documentación por escrito aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía, medidas de prevención de accidentes mayores; recibir información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental; solicitar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medio ambiental de la empresa; acompañar a los inspectores ambientales que pudieran visitar la empresa<sup>911</sup>.

---

<sup>910</sup> A partir de esa premisa se enumeran un conjunto de acciones como son: registros, indicadores y sistemas de control y seguimiento que posibiliten la implantación e implementación de sistemas de gestión medio ambiental en las empresas; planes de gestión de residuos en todos los centros y dependencias de la empresa; procedimientos y protocolos de actuación en las Comisiones de compras, nuevos productos y materiales, en los centros de la empresa; informe y planificación sobre la evaluación y calidad ambiental en los centros de carácter anual; puesta en marcha de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como, planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

<sup>911</sup> Art. 72 Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (código Convenio número 4601305) (BO. Valencia 30 marzo 2010).

## F. Prevención del consumo de tabaco y de la drogadicción

Se aprecia la incidencia de algún convenio colectivo negociado a principios del año 2000 en la lucha contra el consumo de drogas y el tabaquismo<sup>912</sup>. Es destacable cómo el impacto del consumo de alcohol y sustancias psicotrópicas sobre la prestación de trabajo ha promovido que determinados convenios se interesen progresivamente por estas cuestiones antes ausentes de su regulación, articulando medidas al margen del ámbito tradicional y típico de las faltas y sanciones. En este sentido, algunas previsiones convencionales atribuyen competencias a determinados órganos específicos para elaborar y aplicar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias o alcoholismo<sup>913</sup>.

En determinados sectores especialmente sensibles a la repercusión de este tipo de factores sobre la actividad y la seguridad y salud en el trabajo, como sucede en el caso del transporte, los agentes sociales se comprometen a difundir entre todos los trabajadores del sector información sobre los riesgos para la salud derivados del consumo del alcohol y de otras drogas, así como a prestar apoyo a los que, incursos en problemas de esta naturaleza, muestren vivo interés en iniciar y desarrollar actividades de rehabilitación. En ocasiones, se permite al trabajador afectado de alcoholismo o toxicomanía disfrutar de un permiso sin retribución, para someterse a programas de desintoxicación, reincorporándose tras certificación suficiente por centro o servicio homologado de su rehabilitación tras el oportuno tratamiento<sup>914</sup>.

Se parte de la base de que el consumo de drogas implica problemas de salud con importantes repercusiones individuales y colectivas y que en ocasiones su inicio puede venir determinado por precariedad o malas condiciones de trabajo. Esa es la base para que los negociadores del convenio consideren necesaria la inclusión en el propio convenio de un plan integral que contempla diversas vertientes: preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.

Conforme a la vertiente preventiva, se prevé la puesta en práctica de medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Al tiempo se prevé

---

<sup>912</sup> Art. Convenio colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 1999-2002 (DO. Generalitat Valenciana 1 marzo 2000).

<sup>913</sup> Como el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, al que se refiere el art. 29.2.d).6º Convenio colectivo «Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal»; el art. 51 Convenio colectivo «Acción e Intervención Social»

<sup>914</sup> Art. 12 Convenio colectivo «Comercio de Actividades Diversas» de Valencia.

potenciar la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Respecto a las vertientes asistencial y voluntaria, el convenio colectivo prevé que se facilitará tratamiento a los trabajadores que lo soliciten voluntariamente, mediante la realización y aplicación de programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

En cuanto a la vertiente reinsertiva se recoge que el objetivo fundamental de la acción específica es devolver la salud al sujeto y facilitar su reincorporación a su puesto de trabajo.

En la vertiente no sancionadora se prevé que el hecho de que un trabajador decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabituación conlleva la concesión de una excedencia extraordinaria especial, sin necesidad de acreditar antigüedad alguna ni el carácter indefinido del contrato, y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al término del tratamiento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de otras faltas disciplinarias.

En fin, en cuanto a la vertiente participativa, el convenio dispone que cualquier iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias debe ser consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

En este punto debe destacarse que un bajísimo porcentaje de los convenios colectivos negociados en 2010 se refieren a la lucha contra el alcoholismo y la drogadicción, y que además lo hagan desde una perspectiva preventiva y no sólo sancionadora. Desde esta perspectiva preventiva algún convenio parte de la base de que tanto la dependencia del alcohol y de las drogas es un problema corregible, por lo que se compele a todo empleado que padezca de tales adicciones para buscar una solución médica, apoyándose en el Servicio Médico en donde se le establecerá un programa de ayuda, una vez diagnosticado el problema<sup>915</sup>.

En definitiva, conviene hacer notar que en las anteriores previsiones se aprecia la casi completa ausencia de referencias de alcance al tratamiento preventivo de estas circunstancias capaces de generar riesgos laborales añadidos o de incremento de los existentes, más allá de las aludidas e indirectas relativas a la información y vigilancia de la salud de los trabajadores. Aun valorando positivamente aquellas medidas que se dirigen a facilitar la recuperación del trabajador, permitiéndole conservar su puesto y seguir las terapias oportunas dispuestas por la propia empresa, debe advertirse que se echan en falta otros contenidos en fase de evaluación e identificación de riesgos y posterior actuación

---

<sup>915</sup> Art. 79 V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

preventiva, especialmente cuando se trata de actividades sobre las que comúnmente se advierte sobre la presencia de este tipo de situaciones.

Sin embargo y pese a las anteriores apreciaciones, debe señalarse que no faltan convenios que sólo abordan los problemas de alcoholismo y/o drogadicción desde una vertiente sancionadora, para establecer la embriaguez ocasional, o estar ocasionalmente afectado por drogas o estupefacientes durante el trabajo, puede constituir una falta leve<sup>916</sup>, aun cuando la pura ocasionalidad en el consumo es a veces constitutiva de falta grave, sobre todo si se trata de drogas no autorizadas<sup>917</sup>; falta leve que suele convertirse en grave cuando se reitera<sup>918</sup>, si bien la habitualidad es común que califique la falta con la máxima gravedad, cuando se produce en la jornada de trabajo<sup>919</sup> y cuando afecta negativamente a la actividad laboral o se pone en peligro la seguridad y salud en el trabajo<sup>920</sup> aunque

---

<sup>916</sup> Pueden verse, entre muchos, el art. 27.A) Convenio colectivo «Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos»; el art. 35 Convenio colectivo «Gestorías Administrativas»; el art. 84.1.8 Convenio colectivo «Fabricantes de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida»; el art. 50.7 Convenio colectivo «Fabricación de Conservas Vegetales»; el art. 50.s) Convenio colectivo «Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase y Aparcamiento» de La Rioja; el art. 66.3.l) Convenio colectivo «Industria Siderometalúrgica » de Cantabria; el art. 50.l) Convenio colectivo «Industria Siderometalúrgica» de Murcia; el art. 54.l) Convenio colectivo «Industria Siderometalúrgica» de Navarra; el art. 37 Convenio colectivo «Comercio de Derivados de los Agrios» de Valencia; el art. 39.10 Convenio colectivo CP «Comercio de Ganadería» de Palencia. el art. 25.l) Convenio colectivo «Metal Comercio» de Zamora; el art. 25.l) Convenio colectivo «Metal Industria» de Zamora; el art. 28.l) Convenio colectivo «Oficinas y Despachos» de Zamora; el art. 49.l) Convenio colectivo «Industrias Siderometalúrgicas » de Tarragona; el art. 8.l) Anexo.I Convenio colectivo «Industria del Metal» de Valencia.

<sup>917</sup> Como sucede en el art. 32 Convenio colectivo «Industrias de Panadería y Pastelería» de Baleares; el art. 51.13 Convenio colectivo Aparcamientos, Garajes y Estacionamientos Regulados de Superficie» de Galicia; el art. 50.s) Convenio colectivo «Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos» de La Rioja; el art. 58.9 Convenio colectivo «Panadería» de Valencia.

<sup>918</sup> Así, el art. 58.12 Convenio colectivo «Comercio en General» de Asturias; el art. 40.12 Convenio colectivo «Empresas Adjudicatarias del Servicio de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidadores de Patio Dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco»; el art. 52.12 Convenio colectivo «Hostelería» de Ávila; el art. 41.10 Convenio colectivo «Peluquerías de Señoras, Institutos de Belleza y Similares» de Valladolid; el art. 5.12 Convenio colectivo Hostelería» de Valladolid; el art. 39.10 Convenio colectivo «Comercio de Ganadería» de Palencia; el art. 38.10 Convenio colectivo «Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares» de Palencia.

<sup>919</sup> Así, el art. 3.b).10 Anexo I <sup>919</sup> Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010). el art. 3.b).10 Anexo.

<sup>920</sup> Véase art. 69.f) Convenio colectivo «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA»(BOE 3 febrero 2011). En cambio, con calificación de muy grave, el art. 43.5 Convenio colectivo «Ediciones Primera Plana, SA, Gráficas de Prensa Diaria, SA, Zeta Servicios y Equipos, SA, Logística de Medios Catalunya, SL, Zeta Gestión de Medios, SA y Grupo Zeta,

también este elemento sumado a la habitualidad suele conducir igualmente a la máxima gravedad, cuando se da una negativa a someterse a controles de alcoholemia o drogadicción<sup>921</sup>, cuando se introducen en la empresa bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes<sup>922</sup>.

Por otra parte, no faltan disposiciones que prevén que de existir indicios claros de que el trabajador se encuentra en situación de embriaguez o de consumo de drogas, el mismo queda obligado a someterse a los oportunos reconocimientos, asegurándose en su realización el respeto máximo a la dignidad e intimidad y a la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador<sup>923</sup>.

Por lo demás, y aun con tratamiento diverso al consumo de alcohol y estupefacientes, que son conductas prohibidas, los convenios colectivos contienen en ocasiones referencias al consumo de tabaco, recomendándose, en

---

SA»; el art. 23.13, Convenio colectivo «Jardinería»; el art. 49.1.4.12 Convenio colectivo Mataderos de Aves y Conejos(BOE de 17 de noviembre de 2000) ; el art. 97.p) Convenio colectivo Construcción(BOE de 4 de junio de 1998) ; el art. 18.3.6 Convenio colectivo «Industria Fotográfica»; el art. 57.10 Convenio colectivo «Industria del Calzado»; el art. 67.2.k) Convenio colectivo «Mediación en Seguros Privados »; el art. 66.3.l) Convenio colectivo «Industria Siderometalúrgica» de Cantabria; el art. 51.l) Convenio colectivo «Industria Siderometalúrgica» de Murcia; el art. 41.2 Convenio colectivo Panaderías» de Murcia; el art. 55.l) Convenio colectivo «Industria Siderometalúrgica» de Navarra; el art. 58.11 Convenio colectivoI «Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia»; el art. 61.l) Convenio colectivo «Industria Siderometalúrgica» de Almería; el art. 29.L) Convenio colectivo «Talleres de Reparación de Vehículos» de Albacete; el art. 30.L) Convenio colectivo «Industrias Siderometalúrgicas» de Albacete; el art. 43.l) Convenio colectivo «Industrias Siderometalúrgicas» de Ávila.

<sup>921</sup> En este sentido, el art. 26.8 Convenio colectivo «Estibadores Portuarios» de Cádiz; el art 39.8 Convenio colectivo «Estiba y Desestiba» de Tarragona.

<sup>922</sup> Véase el art. 47.13 Convenio colectivo «Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública Mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos » de Almería. Con calificación de muy grave en estos casos, el art. 57.3.t) Convenio colectivo «Auna Telecomunicaciones, SAU»; el Cap. VII.art. 2.u) Convenio colectivo «Marconi Iberia, SA»; el art. 65.3.v) Convenio colectivo «Retevisión I, SAU»; el art. 42.g) Convenio colectivo «Avaya Comunicación España, SL»; el art. 40.g) Convenio colectivo «Lucent Technologies España, SA».

<sup>923</sup> Así, el art. 28.e) Convenio colectivo «Oficinas y Despachos» de Navarra; el art. 48.e) Convenio colectivo «Talleres de Reparación de Vehículos» de Navarra; el art. 39.3.e) Convenio colectivo «Industrias Vinícolas» de Navarra; el art. 24.1.C) e) Convenio colectivo «Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y afines» de Navarra.

tales casos, no fumar en las instalaciones de la empresa<sup>924</sup>; aunque a veces basta el mero hecho de fumar en el centro de trabajo para incurrir en falta leve<sup>925</sup> o grave<sup>926</sup>. Con todo, se trata en estos supuestos de previsiones seguramente ya carentes de virtualidad requeridas de adaptación tras la aplicación de la normativa general sobre la prohibición de fumar en todos los lugares de trabajo, a la que en ocasiones se remite algún convenio<sup>927</sup>.

A la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria de la embriaguez o toxicomanía, se suelen añadir, en determinadas actividades, como las de conducción de vehículos, otras consecuencias. Así, no es inusual prever que la pérdida del carné debida a tales circunstancias hace decaer el compromiso de la empresa de proporcionar al personal un puesto de trabajo alternativo por el tiempo que dure aquella, garantizándole su salario<sup>928</sup>. En otras ocasiones, la

---

<sup>924</sup> Véase, por ejemplo, el art. 59 Convenio colectivo «Grupo V, SLU»; el art. 28.e) Convenio colectivo «Avis Alquiler un Coche, SA» que recomienda que en los locales de la empresa se instalen carteles que recomienden la abstención de fumar, aun cuando la recomendación se transforma en prohibición en aquellos lugares donde existe material inflamable o de fácil combustión. También prohibiendo fumar cuando se utiliza el uniforme, véase el Anexo Convenio colectivo «The Disney Store Spain, SA».

<sup>925</sup> Así, el art. 67.H) Convenio colectivo «Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón»; el art. 59.11 Convenio colectivo Perfumería y Afines (BOE 14 septiembre 2010).; el art. 53.10 Convenio colectivo «Agropecuario» de Cataluña; el art. 29 Convenio colectivo «Industrias de Manipulación y Exportación de Frutos Secos» de Alicante; el art. 68.j) Convenio colectivo «Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA» (BOE 3 febrero 2011); el art. 54.27 Convenio colectivo «Swiftair, SA —Personal Técnico de Mantenimiento—».

<sup>926</sup> Véase el art. 39.11 Convenio colectivo «Chocolates, Bombones, Caramelos y Chicles» de Barcelona, Lérida y Tarragona; el art. 67.2.o) Convenio colectivo «Vid» de Cádiz; el art. 43.2.h) Convenio colectivo «Mazapán, Masas Fritas, Confiterías y Chocolates» de Toledo; el art. 48 Convenio colectivo «Plus Supermercados, SA».

<sup>927</sup> Véase el art. 43 Convenio colectivo «Confitería, Pastelería y Bollería» de Barcelona; el art. 25 Convenio colectivo «Euroservice Asistencia Técnica, SA»; el Cap. X.1 Convenio colectivo «Estructura, Grupo de Estudios Económicos, SA».

<sup>928</sup> Véase el art. 53 Convenio colectivo «Grúas Móviles Autopropulsadas» de Asturias; el art. 63 Convenio colectivo «Fabricación, Venta y Distribución de Pan» de Cantabria; el art. 35 Convenio colectivo «Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia» de Castilla-La Mancha; el art. 23 Convenio colectivo «Transporte Sanitario» de Navarra; el art. 36 Convenio colectivo «Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo» de Alicante; el art. 27 Convenio colectivo «Transporte por Carretera y Actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte» de Vizcaya; el art. 31 Convenio colectivo «Transporte de Viajeros por Carretera» de Guipúzcoa; el art. 27 Convenio colectivo «Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera» de Tenerife; el art. 25 Convenio colectivo «Transporte de Mercancías por Carretera» de Orense; el art. 35 Convenio colectivo «Comercio de Alimentación» de Huelva; el art. 37 Convenio colectivo «Industria de Panadería» de Ciudad Real; el art. 12 Convenio colectivo «Industrias del Aceite y sus Derivados» de Barcelona.

conurrencia de embriaguez o toxicomanía lleva consigo la pérdida de ciertas indemnizaciones o complementos pactados<sup>929</sup>.

## G. Otras referencias

### a) Auditorías de los sistemas de PRL

Casi inexistente es la referencia al sometimiento de los sistemas de prevención de riesgos laborales de las empresas a auditorías periódicas. Sólo en el XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales «Televisión Española, SA» y «Radio Nacional de España, SA» (Resolución de 15 de junio 2000), se prevé que el Servicio de Prevención establecido en la empresa, que será mancomunado para el Ente Público RTVE y sus sociedades (art. 99.4), deberá someterse al control de una Auditoría Externa al menos cada tres años a partir de la fecha de este acuerdo o, con una periodicidad inferior, cuando sea exigida por la Autoridad Laboral (art. 99.4.6).

A nivel autonómico, en el convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid para el año 2000 (BOCM de 21 de marzo de 2000), bajo el título de medio ambiente laboral se prevé la realización de auditorías ambientales con participación sindical. La misma previsión se recoge en el acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos (BOCM de 21 de marzo de 2000).

En la negociación colectiva del año 2010, provincial y superior, no se contempla en ninguno de los convenios colectivos analizados la realización de auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

### b) Prevención de accidentes *in itinere* y en misión

No se encuentran en la negociación colectiva estatal del año 2000 referencias específicas a la prevención de los accidentes de tráfico en su consideración de accidentes de trabajo *in itinere* o en misión<sup>930</sup>. Aun partiendo de la base de que el

---

<sup>929</sup> Véase el art.12 Convenio colectivo «Industrias del Aceite y sus Derivados» de Barcelona.

<sup>930</sup> Su diferencia viene motivada porque el accidente *in itinere*: Es aquel que sufre el trabajador/a al ir al trabajo o al volver de éste, siempre que ocurra en el camino de ida o vuelta, que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente y que se emplee el itinerario habitual (art. 115.2d LGSS). Los accidentes en misión responden a una creación jurisprudencial

convenio colectivo se puede convertir en una importante fuente para evitar la producción de este tipo de accidentes mediante la impartición de cursos de seguridad vial o mediante el establecimiento de planes de movilidad en la empresas, lo cierto es que la negociación colectiva obvia el tratamiento de esta cuestión.

Las referencias que se incluyen en la negociación colectiva se refieren básicamente a las obligaciones que adquiere el empresario en virtud de las mejoras voluntarias pactadas de completar las prestaciones por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales hasta alcanzar el 100 por 100 del salario<sup>931</sup>. Este tipo cláusulas se completa con las que prevén la contratación por la empresa de seguros de responsabilidad civil por accidentes específicamente sufridos por el trabajador *in itinere*<sup>932</sup>.

Tampoco en los convenios colectivos publicados en el BOE a lo largo del año 2010 se aprecia un especial interés por parte de los interlocutores sociales en incluir cláusulas específicas de prevención de los accidentes de trabajo en itinere y en misión. Sino que es frecuente encontrar previsiones que contemplan el derecho del trabajador a que se complete su prestación derivada de AT-EP hasta llegar al 100 por 100 del salario<sup>933</sup>.

No obstante, es de destacar que se aprecia un mayor interés por parte de los interlocutores sociales en el tratamiento del accidente de trabajo desde una perspectiva preventiva mediante la obligación que se impone a la empresa de adoptar a la mayor brevedad, todas las medidas que sean necesarias para evitar la

---

y son los sufridos por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.

<sup>931</sup> Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (Resolución de 3 de octubre 2000). Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares, de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia (Resolución de 12 de septiembre 2000).

<sup>932</sup> X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (BOE 22 febrero 2000). Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 2 agosto 2000).

<sup>933</sup> Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15 febrero 2010). Convenio colectivo de Bombardier European Investments, S.L.U. (BOE 2 febrero 2010). I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 febrero 2010). I Convenio colectivo de Importaco, S.A. (BOE 25 marzo 2010). Convenio colectivo de Mahou, S.A. (BOE 19 marzo 2010). I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 3 abril 2010). Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 29 mayo 2010). I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 17 mayo 2010).

repetición del mismo daño<sup>934</sup>. Este tipo de cláusulas se completan con previsiones relativas a la participación de los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, un Delegado de Prevención nombrado por la correspondiente Sección Sindical, en la investigación del accidente y en la determinación de las medidas que deben utilizarse para evitar ulteriores repeticiones<sup>935</sup>, obligando a la dirección de la empresa a adoptar las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño<sup>936</sup>.

También en la misma línea de tratamiento preventivo de los accidentes de trabajo, algún convenio colectivo incluye previsiones específicas a través de las que se reconoce a los trabajadores el derecho a cobrar un plus por día sin accidente, como medida que trata de potenciar la prevención de riesgos en la empresa<sup>937</sup>.

La enfermedad profesional es también objeto de atención por parte de la negociación colectiva a fin de que se aborden en la empresa medidas específicas para evitar su aparición. Así, con varios los convenios que prevén que la Comisión Paritaria del convenio se encargue de estudiar, en el marco de desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las enfermedades profesionales propias del sector a fin de proponer ante los organismos competentes la creación de un servicio especializado en su tratamiento<sup>938</sup>. O, con un marcado carácter programático, algún convenio colectivo contempla la posibilidad de gestionar ante el INSS la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, entre las que deben incluirse las propias del sector<sup>939</sup>.

Los convenios de ámbito provincial negociados durante los años 2000 y 2010, no incluyen tampoco referencia alguna a mecanismos que pueden ayudar a prevenir el riesgo de accidente de trabajo *in itinere* y/o en misión.

---

<sup>934</sup> XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 2 febrero 2010). V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 22 abril 2010). III Convenio colectivo de Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 10 diciembre 2011). VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

<sup>935</sup> Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 26 octubre 2010).

<sup>936</sup> Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 14 septiembre 2010).

<sup>937</sup> V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 1 abril 2010).

<sup>938</sup> XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 22 marzo 2010). I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 1 julio 2010). V Convenio colectivo de Fundación Unicef - Comité Español (BOE 15 febrero 2011).

<sup>939</sup> IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 26 mayo 2011).

Así, en la negociación colectiva de ámbito provincial la protección específica del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, sin referencias específicas al accidente en itinere y en misión se concreta en los convenios que hacen referencia al tema en prever el abono de complementos sobre la prestación hasta llegar al 100 por 100 del salario<sup>940</sup>. Excepcionalmente, algún convenio prevé la obligación de las partes de desarrollar los puntos relativos a cualquier daño a la salud del trabajador que pueda diagnosticarse como ocasionado por las condiciones de trabajo, que será considerado como enfermedad profesional y todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, que obligará a la empresa a adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del daño<sup>941</sup>.

### *c) Certificados de calidad de la gestión de los riesgos laborales*

La negociación colectiva no se hace eco de la conveniencia de que las empresas obtengan las certificaciones de calidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, y con carácter general obvia pronunciarse sobre la cuestión.

El XVI Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) (Resolución de 9 de junio 2000), aunque desvinculado de la protección de riesgos laborales, recoge un conjunto de primas a la producción vinculadas a las competencias de los trabajadores. Su cuantía se establece en función de si se trata de talleres que hayan obtenido la certificación ISO 9002<sup>942</sup>, pero ninguna referencia contiene el convenio mencionado a los certificados para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Tampoco incluyen los convenios de 2010 referencias destacables a los certificados de calidad en el ámbito de la gestión de riesgos laborales. Sólo se incluye alguna referencia similar a la evaluación de los riesgos laborales en materia de protección de trabajadoras embarazadas, elaborada según lo establecido en la NTP 413: «Carga de trabajo y Embarazo» y en la «Guía de la

---

<sup>940</sup> Convenio Colectivo del sector de Empresas Transitarias de Valencia (código Convenio número 4605825) (BO. Valencia 9 julio 2010). Convenio colectivo de trabajo del sector de Empresas Navieras, Consignatarias de Buques y Empresas Estibadoras de la provincia de Valencia (código Convenio número 4600345) (BO. Valencia 28 julio 2010).

<sup>941</sup> Convenio colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados, (BO. Comunidad de Madrid 6 diciembre 2010).

<sup>942</sup> Modelo de aseguramiento de la calidad, aplicable a la fabricación y a la instalación.

Comisión Europea para la evaluación de riesgos en trabajadoras embarazadas<sup>943</sup>; a los casos en que la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, la posibilidad de acudir a los criterios contenidos en la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; el protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantalla de Visualización de Datos del Ministerio de Sanidad y el protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica para los trabajadores usuarios de pantallas de visualización de datos, de la Comisión de Salud Pública<sup>944</sup>.

En fin, son la excepción viene representada por los convenios colectivos que disponen de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implantado según OHSAS 18001:1999 u OHSAS 18001:2007<sup>945</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES

1.- El estudio de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales durante los primeros años de la década del siglo XXI, permite destacar que sería esperable un mayor interés en la negociación colectiva nacional y provincial en orden a mejorar las medidas de prevención tipificadas legalmente. No son muchos los convenios que regulan esta materia y la mayoría se limita bien a la remisión a la norma legal o bien a su mera reproducción. La labor de concreción de muchas de las obligaciones genéricas que se imponen al empresario por la norma legal es obviada por muchos convenios colectivos que se limitan a transcribir de manera literal lo dispuesto en los preceptos de la LPRL, o a remitir de forma genérica a todas las obligaciones impuestas

---

<sup>943</sup> II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 29 mayo 2010).

<sup>944</sup> Convenio colectivo de Serviabertis, SL. (BOE 26 abril 2011).

<sup>945</sup> I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 2 de febrero de 2010). VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 31 marzo 2011).

legalmente. Y son ciertamente escasos los convenios que se preocupan de adaptar y de adecuar las normas de carácter general a las particularidades del sector

2.- No obstante lo anterior, a medida que se avanza en el estudio de la negociación colectiva se vislumbra claramente el intento de los negociadores por adecuarse al nuevo marco normativo, manifestando un interés y preocupación crecientes por incorporar las cuestiones de prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos como una materia más a negociar entre las condiciones de trabajo, y de hecho se registra una importante ampliación en el número de cláusulas y artículos relacionados con la seguridad y salud de las personas en su trabajo.

3.- En lo que refiere al derecho-deber de protección de la seguridad y salud en el trabajo, los convenios, con mucha frecuencia, incorporan en su enunciado declaraciones generales de intenciones o de compromiso con la prevención de riesgos laborales; situación que deja traslucir una cierta normalización en la incorporación de contenidos preventivistas a las mesas de negociación y una relativa asunción de los criterios preventivos en la gestión empresarial y en las políticas de recursos humanos.

4.- A pesar de lo anterior, la negociación colectiva sigue conformándose con manifestar preocupaciones y compromisos genéricos en relación con la prevención de riesgos laborales, renunciando al tiempo a acometer medidas singulares orientadas a transformar esas declaraciones de intenciones en actuaciones concretas dirigidas a la consecución de una mejora de las condiciones de trabajo y una garantía eficaz de la seguridad y salud en la relación laboral. Así pues, la mayoría de las veces, la alusión convencional a los principios de la prevención no es sino una declaración de buenas intenciones o un pedagógico recordatorio de los criterios que deben inspirar la acción preventiva.

5.- Por lo que respecta a los contenidos concretos que la negociación colectiva incorpora, en materia de prevención de riesgos laborales destacan las declaraciones generales sobre el objetivo de protección eficaz de la seguridad y salud laboral, sobre la necesidad de establecer y planificar la acción preventiva en los centros de trabajo y empresas y sobre algunos derechos y deberes que concretan aquel objetivo propuesto, muchas de las cuales constituyen referencia convencional constante o muy recurrente. Sólo ocasionalmente se encuentran regulaciones de verdadero alcance al respecto y, casi siempre, sobre aspectos parciales que permiten cuestionar la incorporación de la lógica preventivista a cualquier actividad realizada o decisión adoptada con influencia sobre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales a que se expone el trabajador.

6.- A pesar de que la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo es una realidad y de que proliferan nuevas formas de trabajo, no se

aprecia interés alguno en los convenios colectivos en hacerse eco de estas circunstancias. Por el contrario, las previsiones que se contienen al respecto son sumamente genéricas, referidas a la necesidad de prestar una especial atención a tales cambios y de vigilar de un modo particular la salud de los trabajadores que presten sus servicios en terminales de ordenador.

7.- Muchos convenios parecen olvidar que su ámbito de incidencia en materia de seguridad y salud en el trabajo no se reduce a regular un conjunto de medidas que, en definitiva, no son otra cosa que garantías a favor de los trabajadores, como es el caso de la garantía de su intimidad y dignidad en relación con los reconocimientos médicos, o garantías a favor de los representantes de los trabajadores, a través de la regulación excesivamente detallada del crédito horario para el desempeño de funciones relacionadas con la prevención. En este sentido, los convenios deberían incidir más en los aspectos concretos de la prevención y detallar menos ciertas cuestiones accesorias que, si bien son derechos susceptibles de ser incluidos en el convenio colectivo, poco tienen que ver con su función en materia de prevención de riesgos laborales.

8.- Continúa la concepción defensiva o monetarista de la prevención de riesgos en muchos convenios. Se opta por incluir de forma indiscriminada mecanismos alternativos a la prevención, a través de todo un catálogo de medidas de protección individual y de la obligación de indemnizar el riesgo, en vez de abordar la solución del problema en su origen.

9.- El balance general de la negociación colectiva en relación con la prevención de riesgos correspondiente al año 2000 es poco satisfactorio dado el carácter reiterativo y poco concreto de las referencias a contenidos relativos a la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Una década después el estudio de las cláusulas de prevención que contienen los convenios colectivos ponen de manifiesto una interesante evolución que se manifiesta particularmente en relación con determinadas obligaciones. Aunque en términos generales puede aún afirmarse que la prevención de riesgos laborales sigue siendo una asignatura pendiente.

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

1.-La regla general en las cláusulas convenios colectivos de 2010 sigue mostrando una tendencia que ya se observaba en la negociación colectiva del año 2000 de carácter puramente reflejo, reiterativo y poco concreto. La mayoría de las cláusulas convencionales existentes sobre la materia constituyen una

declaración de intenciones en la que las partes se hacen eco del objetivo genérico de prevención de la norma legal, sin que resulte destacable una evolución de las cláusulas convencionales a este respecto.

2.- No obstante lo anterior, a medida que avanzamos en el estudio de la negociación colectiva se vislumbra un interés y preocupación crecientes por incorporar las cuestiones de prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos como una materia más a negociar en las condiciones de trabajo y, de hecho, en los convenios colectivos de 2010 se registra una importante ampliación en el número de cláusulas y preceptos relacionados con los principios generales en materia preventiva.

3.- Desde un punto de vista estrictamente cuantitativo, la práctica convencional del 2010 comparada con la precedente del 2000, muestra un indiscutible enriquecimiento de los contenidos preventivos contemplados y regulados, de suerte que hoy puede afirmarse que una clara mayoría de convenios colectivos a nivel sectorial y empresarial incorporan artículos y, con frecuencia, títulos o capítulos, en ocasiones extensos, sobre esta materia. A ello debe añadirse que la negociación colectiva nacional es más prolífica que la provincial a incluir en su articulado, aunque en términos generales, alguna referencia a la prevención de riesgos laborales. Por el contrario, son muy escasos los convenios colectivos negociados a nivel provincial que aluden a esta materia.

4.- Se aprecia una notable tendencia a la reproducción mimética de contenidos prevencionistas entre convenios de ámbito geográfico idéntico -CA o provincia, especialmente- pero que se proyectan sobre sectores y actividades ciertamente diversas que, con frecuencia, no presentan puntos de similitud perceptibles que justifiquen tal tratamiento homogéneo de cuestiones preventivas.

5.- No obstante lo anterior, no cabe establecer diferencias sustanciales por sus contenidos y disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo entre los convenios sectoriales en los diversos niveles geográficos —estatal, de CA o de provincia— y los convenios de empresa

6.- La situación descrita se traduce en unos contenidos de seguridad y salud en el trabajo formalmente amplios, pero, materialmente, de nula o escasa capacidad de intervención en la protección de los bienes que están en juego.

7.- Por lo que respecta a contenidos concretos que la negociación colectiva incorpora en materia de prevención de riesgos laborales destacan las declaraciones generales sobre el objetivo de protección eficaz de la seguridad y salud laboral, sobre la necesidad de establecer y planificar la acción preventiva en los centros de trabajo y empresas y sobre algunos derechos y deberes que

concretan aquel objetivo propuesto, muchas de las cuales constituyen referencia convencional constante o muy recurrente. Sólo ocasionalmente se encuentran regulaciones de verdadero alcance al respecto y, casi siempre, sobre aspectos parciales que permiten cuestionar la incorporación de la lógica prevencionista a cualquier actividad realizada o decisión adoptada con influencia sobre las condiciones de trabajo y los riesgos laborales a que se expone el trabajador.

8.- En los convenios colectivos de 2010 se acentúa la tendencia iniciada en la negociación colectiva precedente a efectuar un tratamiento paralelo y conjunto de los principios generales de la prevención y la vigilancia de la salud. En consecuencia, siguen obviándose disposiciones y medidas de prevención concretas que especifiquen en cada sector o empresa el alcance del deber de protección empresarial. Así pues, la mayoría de las veces, la alusión convencional a los principios de la prevención no es sino una declaración de buenas intenciones o un pedagógico recordatorio de los criterios que deben inspirar la acción preventiva, lo que, por sí solo, apenas posee consecuencias prácticas destacables.

9.- Si bien la regulación legal y reglamentaria de la obligación de evaluar los riesgos inherentes al trabajo es lo bastante detallada como para dejar poco margen a la negociación colectiva, los convenios colectivos aparecen como el instrumento idóneo para adecuar la obligación empresarial de evaluar los riesgos a las peculiaridades de cada sector o de cada empresa y ello, a través de la concreción de los puestos de trabajo que más necesitan de evaluación por los riesgos inherentes a los mismos y de la determinación de la metodología a emplear para cumplir tal obligación

10.- Son muchos los convenios colectivos de distintos ámbitos negociados en los años 2000 y 2010, que obvian cualquier referencia a la metodología y al contenido de la evaluación de riesgos en su ámbito de aplicación, o que simplemente incluyen una remisión en bloque a lo previsto en la LPRL y en el RSP. Aunque se constata una evolución en este aspecto entre los convenios de 2000 y los de 2010. Si bien en 2000 algún convenio detallaba el procedimiento en el que debía basarse la obligación de evaluar los riesgos conforme a las características del sector, en 2010 encontramos que esta es una práctica más habitual en los convenios colectivos.

11.- Su tratamiento es más incompleto en los convenios colectivos de ámbito provincial que en muchos casos simplemente remiten a las previsiones legales y reglamentarias o directamente al convenio colectivo sectorial.

12.- Los convenios de ámbito empresarial contienen previsiones relativas al procedimiento de evaluación de riesgos mucho más detalladas que las contenidas en los convenios de sector. Desde esta perspectiva, se aprecia que el

convenio de sector se ocupa de establecer una regulación de carácter general quedando tácitamente reservado al convenio colectivo de empresa la identificación del procedimiento específico que debe llevarse a efecto en las empresas a fin de dar cumplimiento a la obligación empresarial.

13.- La negociación colectiva sectorial de ámbito estatal de los años 2000 y 2010 no es muy prolija en relación con la determinación del alcance de la obligación de evaluar los riesgos propios de cada actividad. Sí lo son, en cambio, ciertos convenios colectivos de ámbito empresarial incluidos en sectores donde existe mayor probabilidad de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. En este aspecto concreto son de destacar las empresas incluidas en el sector energético, cuyos respectivos convenios colectivos suelen establecer un procedimiento bastante detallado para la evaluación de riesgos.

14.- La obligación de evaluar suele articularse en los convenios mediante fórmulas que especifican que cualquier ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de la maquinaria que allí se utilice o de la tecnología que se aplique a los diversos puestos de trabajo, debe implicar una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral. También son habituales las previsiones de efectuar evaluaciones más específicas, cuando las circunstancias personales del trabajador así lo aconseje, en concreto, en los casos de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que estén en período de lactancia, de menores de edad y de trabajadores temporales.

15.- Sin perjuicio de contadas excepciones, se echa de menos la inclusión en los convenios colectivos de un procedimiento articulado y detallado para la evaluación de riesgos. Sobre todo de un procedimiento que no se limite a transcribir las normas legales y reglamentarias o a incluir obligaciones aisladas que dejan vacío de contenido el procedimiento.

16.- Debe destacarse la inclusión en algunos de los convenios colectivos analizados de previsiones específicas referidas a la evaluación de los riesgos psicosociales. Supone una importante novedad en la medida en que se aprecia asimismo un creciente interés en la prevención de los riesgos psicosociales, y en algún caso de las condiciones de trabajo susceptibles de producir una lesión de carácter psicosocial, incluso aunque ello se haga a costa de una reducción de la atención que prestan ahora esos convenios a la prevención de los riesgos “tradicionales”. Debe destacarse el hecho de que de forma creciente los riesgos psicosociales son objeto de atención en las mesas de negociación, aunque casi exclusivamente a efectos de incorporar declaraciones programáticas o para su sola identificación con el acoso (sexual y moral) en el trabajo y su consecuente reprobación y sanción. A este respecto sería conveniente el establecimiento de un tratamiento genuinamente prevencionista de esta clase de riesgos.

17.- La regulación convencional de la obligación de planificar la actividad preventiva no reviste una especial trascendencia; no hay cláusulas que puedan destacarse por su contenido innovador o identificativos de las obligaciones del empresario en esta materia. Por el contrario, los convenios se centran básicamente en identificar tres aspectos: instrumentos para llevar a cabo la planificación; contenido de los planes y plazos para su ejecución.

18.- De nuevo los convenios colectivos de ámbito provincial, tanto del año 2000 como del 2010, presenta una incidencia sumamente baja en esta materia. Optando los negociadores por incluir formulaciones muy genéricas que son una mera repetición de las obligaciones legales del empresario en esta materia.

19.- En los convenios publicados en el BOE de 2010 si bien no se aprecian cambios significativos en la regulación, es destacable el incremento en el número de convenios que se refieren a la obligación de planificar la actividad preventiva.

20.- En los convenios que la regulan, la planificación incluye unas medidas concretas como los medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios; medidas de emergencia y de vigilancia de la salud; información y formación de los trabajadores en materia preventiva y fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

21.- Igualmente los convenios colectivos que contienen referencias a la obligación de planificar la actividad preventiva suelen concretar que el desarrollo de tal obligación se efectuará a través de planes o de programas. Aunque muchos de los convenios analizados parecen más interesados en identificar los órganos con competencia para el desarrollo y control de la planificación, a fin de dar entrada a los representantes de los trabajadores, que en delimitar en qué consiste la planificación de riesgos y cómo debe llevarse a cabo.

22.- En definitiva, muchas de las medidas que recogen los convenios colectivos relacionadas con la planificación no son sino una mera repetición de las que enumera el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Sin perjuicio de lo anterior, debe resaltarse que, salvo excepciones concretas en algún sector, la regulación de la obligación de planificar la actividad preventiva es más elaborada y detallada en la negociación colectiva desarrollada a nivel de empresa.

23.- La organización de la actividad preventiva es una de las obligaciones preventivas respecto de la que se reconoce un ámbito muy amplio de actuación a la negociación colectiva. En las normas legales y reglamentarias hay llamadas a los interlocutores sociales para que acuerden la constitución de servicios de prevención mancomunados, para que determinen los medios materiales y personales de los servicios de prevención propios, el número de trabajadores designados por el empresario para realizar la actividad de prevención y el tiempo y los medios conferidos para realizar tal actividad. Pero esta remisión expresa no

tiene el debido reflejo en los convenios colectivos. En términos generales, su incidencia sobre la organización de la prevención es bastante escasa.

24.- Muchos de los convenios analizados, especialmente los correspondientes al año 2000, abordan el tratamiento de la organización de la actividad preventiva desde una perspectiva de carácter general incidiendo en cuestiones concretas como el derecho del empresario de decidir la modalidad de organización que implantará en su empresa; de declarar la necesidad de que cada empresa debe organizar su actividad preventiva o de insistir en el carácter de órgano de asesoramiento técnico del servicio de prevención.

25.- La negociación colectiva de ámbito provincial del año 2000 contiene pocas previsiones aunque introduce algunas referencias interesantes en comparación con las contenidas en los convenios sectoriales. Pues se hacen mayor eco de la obligación empresarial de organizar su actividad preventiva e incluyen las previsiones más interesantes y completas en materia preventiva, adaptando la obligación legal a las características y necesidades de la empresa.

26.- En el año 2010 la organización de la actividad preventiva en las cláusulas de los convenios colectivos ha experimentado un incremento bastante significativo. Son muchos los convenios colectivos de sector y de empresa que hacen referencia a esta obligación legal. El contenido de las cláusulas presenta diferencias importantes. En los convenios de 2010 se aprecia que los interlocutores sociales son más conocedores de sus responsabilidades en materia de prevención y no se encuentran tantas referencias a cuestiones accesorias, como por ejemplo los derechos de los trabajadores desvinculados de la prevención de riesgos.

27.- La regulación a nivel convencional de los equipos de trabajo y de las medidas de protección individual podría calificarse de puramente formal, en la medida en que la mayoría de los convenios se limitan a la mera reproducción de lo previsto en la LPRL y en el RSP. La regulación contenida relativa a los equipos de trabajo apenas tiene trascendencia en la negociación colectiva desarrollada, puesto que las referencias encontradas se limitan a indicar que los equipos de trabajo sean adecuados. 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 textos que identifican la ropa de trabajo común con los equipos de protección individual.

28.- La negociación colectiva estatal y provincial analizada en los años 2000 y 2010, salvo meritorias excepciones, apenas contiene regulaciones de interés relacionadas directamente con los equipos de trabajo y los equipos de protección individual; situación que contrasta con las muy abundantes referencias a las ropas o prendas de trabajo.

29.- En lo que refiere a los equipos de trabajo, los convenios colectivos del año 2000 omiten cualquier referencia a la adecuación de éstos con el riesgo a evitar o minorar. No obstante lo anterior, se observa cierta evolución en la negociación colectiva de 2010 donde las referencias convencionales a los equipos de trabajo incluyen junto a la obligación empresarial de facilitarlos, un cierto control sobre su adecuación en la atribución al comité de seguridad y salud de revisar la adecuación de estos equipos con las necesidades a cubrir.

30.- Respecto de los equipos de protección individual la negociación colectiva mantiene, en general, una actitud ciertamente laxa, porque cuando los identifica, normalmente omite la mención a los concretos puestos afectados o los identifica de forma muy genérica, sin concretar los riesgos que el equipo de protección individual pretende prevenir. A ello debe añadirse que en los convenios colectivos de los años 2000 y 2010, con independencia del ámbito de negociación, suele darse un tratamiento conjunto a los equipos de trabajo y ropa de trabajo. Podría afirmarse, incluso, que se trata de un error generalizado en los textos convencionales.

31.-La evolución de los convenios colectivos de distintos ámbitos negociados en los años 2000 y 2010 es prácticamente inexistente; de hecho, continúan siendo escasos los convenios que contemplan referencias a esta materia y se circunscriben a indicar la obligación empresarial de prevención a través de la puesta a disposición del trabajador de equipos de trabajo adecuados. Sin embargo, se aprecia un especial interés en los convenios colectivos respecto de la obligación de los trabajadores de uso adecuado de los equipos de trabajo, como demuestran los correspondientes capítulos de faltas y sanciones que incorporan los textos convencionales, y que con frecuencia contemplan como incumplimiento laboral sancionable, el mal uso, deterioro, falta de colaboración en general o conductas similares del trabajador en la utilización y conservación de los equipos de trabajo.

32.- En lo que refiere al análisis de la negociación colectiva provincial, en términos generales, se aprecia un tratamiento puramente formal que se circunscribe a recordar la obligación empresarial de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. La negociación colectiva de nivel provincial, al igual que la de un nivel estatal, efectúa un tratamiento conjunto de la ropa de trabajo y los equipos de protección individual

33.- La información y la formación de trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales suelen ser objeto de tratamiento conjunto en la negociación colectiva, muchas veces confundiendo el contenido de ambas obligaciones. La confusión persiste en 2010, sobre todo en los convenios de ámbito supraautonómico.

34. Son ciertamente escasas las previsiones convencionales sobre la obligación empresarial de informar al trabajador acerca de los riesgos a que puede verse expuesto durante su prestación de servicios. No se aprecia evolución alguna respecto de esta materia desde el año 2000 a la actualidad: Siguen siendo los convenios de sectores con altos índices de riesgos los que inciden más en esta obligación. Tanto en el año 2000 como en el 2010 se encuentran convenios de diversos ámbitos (que no son la mayoría) en los que se destaca el papel protagonista de la formación en la política preventiva de las empresas, atribuyéndole condición de pilar básico para la integración de la prevención de riesgos laborales y el desarrollo de la cultura preventiva. Sin embargo, son numerosas las cláusulas convencionales (sobre todo en convenios supraautonómicos) meramente genéricas acerca de la necesidad de formar a los trabajadores para prevenir los riesgos en el trabajo.

35.- Suele ser frecuente en la negociación colectiva la inclusión de programas o planes de formación específica orientados a garantizar una formación adecuada dirigida a una gran variedad de sujetos. Tanto en el año 2000 como en el 2010, la técnica más utilizada por la negociación colectiva es la de establecer planes o cursos orientados sólo a los trabajadores del sector o de la empresa y a los Delegados de Prevención.

36. En cuanto al contenido de los programas de formación, la negociación colectiva de 2000 es bastante uniforme. Así, la generalidad de los convenios prevé un contenido básico y mínimo para los empleados y uno más detallado, a través de un programa especial dentro de los planes generales de formación de cada empresa, para los Delegados de Prevención. En 2010 se sigue apreciando la diferencia en el nivel formativo según que se trate de delegado de prevención o de trabajador ordinario; diferencia que se observa sobre todo en los convenios de empresa.

37. En los convenios de empresa de 2010 es frecuente la remisión a planes formativos que el propio convenio no desarrolla, precisando que se adoptará en coordinación con los representantes de los trabajadores o con el comité de seguridad y salud.

38.- Se ha generalizado la cláusula tan escasa en 2000, según la cual la formación ha de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, así como al hecho de que tal formación debe adaptarse a la evaluación de los riesgos, a la aparición de otros nuevos y debe repetirse periódicamente si fuera necesario.

39.- En cuanto al tiempo que ha de dedicarse a la asistencia de los cursos de formación y a su financiación, la negociación colectiva, tanto nacional como inferior, se ha venido limitando en este punto a prever la obligación de asistencia a los cursos formativos, que se realizarán dentro del horario de trabajo o fuera del

horario de trabajo pero con descuento de la jornada del tiempo invertido en su asistencia.

40.- La obligación de información y formación se encuentra regulada sobre todo en los convenios de ámbito supraautonómico. Los autonómicos, por el contrario, incursionan mucho menos en la materia, y cuando lo hacen normalmente es para precisar que la formación se debe impartir dentro de la jornada de trabajo y sin coste para el trabajador.

41.- La amplia formulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la identificación de las situaciones de riesgo grave e inminente convierte a la negociación en el instrumento idóneo para identificar esas situaciones y en particular para determinar los casos en los que pueden los trabajadores interrumpir su actividad o abandonar su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, es muy escaso el porcentaje de los convenios analizados que regula las obligaciones del empresario en caso de riesgo grave e inminente.

42.- En los convenios colectivos del año 2000 algún convenio se limitaba simplemente a mencionar la obligación del empresario de paralizar su actividad en caso de riesgo grave e inminente, estableciendo esta obligación con formulaciones sumamente genéricas que no eran sino una mera transcripción del artículo 21 LPRL, cuando no contenían una simple declaración de objetivos acerca de la necesidad de establecer las medidas a adoptar en caso de emergencia y riesgo grave.

43.- Las referencias a esta obligación preventiva en los convenios de ámbito provincial del año eran prácticamente inexistentes. Los pocos convenios que se referían a esta obligación no aportaban nada nuevo a la regulación legal. En el año 2010 no se aprecia un incremento significativo en el número de convenios que regulan esta obligación empresarial. Las escasas referencias podemos encontrarlas en los convenios de ámbito supraautonómico, siendo excepcional su tratamiento en los convenios colectivos de ámbito inferior.

44.- Las referencias más comunes lo son a los planes de emergencia o de autoprotección, pero no encontramos una regulación completa y estructurada donde se identifiquen todas las obligaciones que debe asumir el empresario a los efectos de garantizar la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo grave e inminente.

45.- La regulación de la vigilancia de la salud es uno de los aspectos preventivos más visitados por la negociación colectiva, tanto de sector como de empresa, y tanto autonómica como supraautonómica. Incluso los convenios colectivos que no desarrollan las previsiones legales sobre seguridad y salud en el trabajo, contienen referencias a la obligación del empresario de garantizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores; vigilancia de la salud que, como se desprende de la generalidad de los convenios analizados, se lleva a cabo a través

de reconocimientos médicos de carácter periódico. Aunque aún hay convenios – sobre todo supraautonómicos- que siguen manteniendo los tradicionales chequeos anuales, alejados de las exigencias del art. 22 LPRL. Esto se apreciaba hace diez años y sigue observándose en la actualidad, aunque el paso del tiempo no ha sido en vano: es menos frecuente la confusión, o, dicho con otras palabras, es más habitual ahora que entonces encontrar que se ha sustituido el chequeo general por la vigilancia específica de la salud, o al menos se regulan de modo diferenciado. Ahora bien, esta evolución se aprecia sobre todo en el ámbito nacional.

46.- Suele ser frecuente que los convenios, en su función de desarrollo o complemento de las normas legales de seguridad y salud, incluyan referencias acerca del carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos. Siguiendo en la mayor parte de los casos la literalidad de la norma legal, la generalidad de los convenios colectivos, tanto hace diez años como en la actualidad, parten de la voluntariedad de los empleados de someterse al reconocimiento médico, lo que sólo se configura como una obligación del trabajador cuando concurra alguna de las excepciones previstas en el artículo 22.1 LPRL. Se aprecia un uso generalizado de tales excepciones, que han venido siendo aprovechadas por la negociación colectiva para determinar la obligación del trabajador de someterse al reconocimiento médico cuando se produzca un cambio de actividad laboral, para valorar sus características personales, estado biológico o discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales y, en general, el estado de salud del trabajador, o en ciertos casos concretos motivados, por ejemplo, por un accidente laboral sufrido con anterioridad por el trabajador, por una ausencia prolongada, o incluso por las características en sí riesgosas de la actividad a desarrollar. Del análisis de los convenios de los últimos años se desprende que comienza a generalizarse una fórmula en virtud de la cual es obligatorio el reconocimiento médico cuando se aprecien en el trabajador comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad.

47.- Debe subrayarse como muy positiva la aplicación de Protocolos específicos, que aunque no constituyen propiamente una novedad de los convenios de 2010, sí que puede decirse que recién ahora empiezan a generalizarse. Estos protocolos determinan no sólo la periodicidad de los reconocimientos sino también su contenido, perfilando la vigilancia de la salud según el tipo de riesgo a que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo.

48.- En cuanto a la adecuación del reconocimiento médico al riesgo que se pretende detectar, tanto en la negociación colectiva de hace diez años como en la actual se aprecian meras transcripciones de lo dispuesto en este sentido en la LPRL. Sin embargo, lo que tampoco ha cambiado con el paso del tiempo es que muchos de los convenios analizados, tanto nacionales como de ámbito inferior –

sobre todo sectoriales-, abordan la vigilancia de la salud como una parte fundamental de la actividad preventiva, y contienen cláusulas determinantes de la obligación de adecuar su contenido a los riesgos que se tratan de evitar y de realizar todas las pruebas que se consideren oportunas.

49.- En cuanto al contenido de los reconocimientos médicos, son sobre todo los convenios de ámbito nacional los que especifican el tipo de pruebas a que se someten los empleados, mientras que los de ámbitos inferiores apenas incursionan en este punto. Respecto de la obligación de respetar la intimidad y dignidad del trabajador, en la mayoría de los convenios esta cuestión se resuelve con la transcripción casi literal de la previsión establecida en el artículo 22.2 LPRL, sin que se aprecien diferencias significativas entre los convenios actuales y los de hace diez años. Quizá sí que podría decirse que se trata de una previsión más habitual en la negociación colectiva empresarial que en la sectorial.

50.- La generalidad de los convenios analizados coinciden en señalar que los sujetos que asumen la realización de los reconocimientos médicos han de acreditar que están en posesión de la especialización requerida. Hace diez años, la atribución de competencia para realizar el reconocimiento médico variaba de un convenio a otro, así: los componentes del servicio de prevención, con la participación de otros profesionales sanitarios en función de su especialidad o disciplina y de los riesgos a vigilar, el servicio médico (integrado en el servicio de prevención y salud laboral), los servicios médicos de la Mutua patronal o de otros centros oficiales con los que tengan cubiertos los riesgos de accidentes de trabajo, los especialistas médicos o los servicios médicos del Servicio de Vigilancia de la salud. Actualmente, junto a los expresados, encontramos también referencias que recogen el requisito general previsto en el art. 22.6 LPRL de que el personal sanitario ostente competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

51.- En los convenios autonómicos la regulación de la vigilancia de la salud presenta mucha menor concreción: casi todo son remisiones a la LPRL o fórmulas genéricas, siendo los convenios publicados en el Boletín Oficial del Estado los que están ofreciendo cláusulas con mayor contenido.

52.- Los empresarios quedan obligados 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.

53.- Los convenios colectivos que se hacen eco de las obligaciones del artículo 24 LPRL las tratan de manera conjunta, sin diferenciar entre la cooperación empresarial por compartir el mismo espacio físico o si se ha celebrado una contrata, o sólo hacen referencia a las obligaciones empresariales en caso de contrata. La técnica que utilizan la mayoría de los convenios es incluir

bajo el título “coordinación de actividades” un conjunto de previsiones heterogéneas.

54.- Entre esas previsiones, no sólo pueden encontrarse medidas estrictas de seguridad y salud, sino que algún convenio, especialmente del año 2000, incluye 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.

55.- Se aprecian diferencias sustanciales en la concreción de las obligaciones que incumben al titular de la empresa o del centro de trabajo. Así, desde formulaciones sumamente genéricas hasta la inclusión de procedimientos detallados de las medidas que deben adoptarse en el marco de coordinación de las actividades empresariales.

56.- En general, la mayoría de los convenios colectivos de ámbito estatal negociados a lo largo del año 2000, no contienen previsión alguna sobre esta cuestión, y de contenerla, se trata de previsiones sumamente genéricas que vienen a establecer que la empresa principal puede exigir a las empresas contratistas el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. La negociación colectiva desarrollada a nivel provincial no contiene referencias destacables a la obligación de coordinación de actividades empresariales. La práctica que suelen seguir estos convenios es la de guardar silencio sobre el tema.

Lo excepcional son los convenios provinciales que se hacen eco de esta cuestión, estableciendo entonces medidas para articular los mecanismos de coordinación preventiva.

57.- En la negociación colectiva del año 2010 no se aprecian diferencias sustanciales con las previsiones contenidas en los convenios colectivos de 2000. Aunque sí puede hablarse de un incremento del número de convenios que acogen previsiones de coordinación de actividades empresariales. Aunque son todavía muchos los convenios que contienen una mera declaración de la obligación de coordinación de actividades empresariales o una remisión directa a las previsiones legales y reglamentarias sin especificar ninguna medida concreta, se aprecia por fin una apuesta decidida por parte de algunos convenios de incluir medidas concretas que garanticen la coordinación de los empresarios a efectos preventivos.

58.- Algún convenio aislado incluye una cláusula tipo relativa al modo en que debe efectuarse la coordinación empresarial en los supuestos de concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo. Tampoco en los convenios negociados en el año 2010 se diferencian con claridad las obligaciones de cooperación entre empresarios que comparten el mismo espacio físico y de coordinación en caso de contratas y subcontratas de obras y servicios. De nuevo debe señalarse que son los convenios colectivos de empresa los que más atención

prestan a la prevención de riesgos en los supuestos de colaboración empresarial. Sólo seis convenios colectivos del total analizado incluyen un completo procedimiento de actuación en caso de contrataciones de obras y servicios y los seis convenios son de empresa.

59.- En relación con la protección de determinados sujetos, nos encontramos ante un conjunto de obligaciones recogidas en la LPRL respecto de las que la negociación colectiva puede asumir más competencias. Así, desde la identificación de los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por los colectivos de trabajadores identificados en los artículos 25 a 28 LPRL hasta el procedimiento para proceder a la asignación de puestos de trabajo en los distintos supuestos que la Ley regula. Los convenios colectivos no hacen uso de las múltiples posibilidades que les reconoce la norma legal.

60.- Tanto los convenios de todos los ámbitos negociados en 2000 como los negociados en 2010 presentan el mismo panorama: en su mayoría remiten directamente a la norma legal o contienen una mera transcripción de las previsiones legales.

61.- Abundan las cláusulas genéricas de marcado contenido programático en las que los interlocutores sociales se limitan a enumerar las obligaciones de carácter general que debe asumir el empresario respecto de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos; de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o estén en período de lactancia; de los menores y de los trabajadores temporales o puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal.

62.- En relación con los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, si bien son muchos los convenios colectivos que incluyen cláusulas dedicadas específicamente a su protección, abunda la mera transcripción de la Ley y aunque son varios los convenios que incluyen un procedimiento específico de asignación de puesto de trabajo compatible con su estado, lo cierto es que en muchas ocasiones los convenios confunden el cambio de puesto de trabajo por motivos de seguridad y salud *ex* artículo 25 LPRL con los cambios de puesto de trabajo encuadrado entre los beneficios que reconoce la empresa a los trabajadores como consecuencia de la reducción de su capacidad para trabajar.

63.- La protección de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o están en período de lactancia ocupa un lugar fundamental en la negociación colectiva, pero lo cierto es que muy poco innovan los convenios colectivos. No lo hacían los negociados en el año 2000 y tampoco lo hacen los de 2010. Ni los publicados en el BOE ni tampoco los de ámbito provincial. Sólo hay dos aspectos que merecen resaltarse. El primero, la inclusión de la protección del riesgo durante la lactancia natural al mismo nivel que el riesgo durante el

embarazo, lo que se ha llevado a efecto en la negociación colectiva del año 2010. El segundo, que a diferencia de lo ocurría en los convenios de 2000, en 2010 pueden encontrarse tres convenios que identifican los puestos de trabajo que presentan algún tipo de riesgo para la trabajadora embarazada y, por lo tanto, prevén el apartamiento de la trabajadora de esos trabajos que pueden afectarla de forma negativa. Debe resaltarse el hecho de que los convenios de ámbito sectorial recogen previsiones muy genéricas, mientras que la identificación de los puestos de trabajo que pueden presentar un riesgo para la trabajadora se encuentra en los convenios negociados a nivel de empresa.

64.- La protección de los menores es una de las grandes olvidadas en la negociación colectiva de todos los ámbitos y tanto en el año 2000 como en el 2010. La omisión se salva en algunas ocasiones con una remisión en bloque a la LPRL. De los convenios colectivos analizados sólo tres de ellos se refieren de forma específica a los menores, los tres están publicados en el BOE, dos de ellos son convenios de empresa y el tercero es sectorial. De los convenios provinciales analizados ninguno de ellos contempla una protección específica para los menores.

65.- Tampoco la protección de los trabajadores temporales y de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal, obtiene la atención que merece por parte de la negociación colectiva. Ni de la sectorial, ni de la de ámbito empresarial ni tampoco de los convenios de ámbito provincial. La protección prevista en los convenios para este colectivo se concreta, igual que en los colectivos anteriores, en transcribir la regulación legal o remitir directamente a la LPRL. De hecho, tanto en el año 2000 como en 2010 sólo hay dos convenios en cada uno de los años que se refiera expresamente a este colectivo de trabajadores. En el primer caso –convenios de 2000- ambos son sectoriales en el caso de los convenios de 2010 uno es sectorial y el otro de empresa.

66.- En general puede afirmarse que la negociación colectiva no aprovecha las muchas posibilidades de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de determinados sujetos que pueden resultar más sensibles a determinados riesgos.

67.- La negociación colectiva de ámbito sectorial contiene cláusulas de contenido más genérico, en cambio los convenios de empresa suelen tratar con más detalle las obligaciones del empresario en relación con los trabajadores que pueden resultar más afectados por los riesgos que otros. Los convenios provinciales analizados no se ocupan de identificar las obligaciones de los empresarios respecto de estos trabajadores.

68.- El balance general de la negociación colectiva en relación con la prevención de riesgos es aún poco satisfactorio dado el carácter reiterativo y poco concreto de las referencias a contenidos relativos a la protección de la

seguridad y salud de las personas trabajadoras. La negociación colectiva provincial analizada no presenta diferencias sustanciales respecto de los convenios colectivos publicados en el BOE estudiados. No obstante lo anterior, respecto de los contenidos preventivos en la negociación colectiva, y en especial en materia de riesgos psicosociales, hasta hace poco el panorama era realmente desolador. Pero ya en el estudio realizado sobre los convenios de 2010 percibimos un repunte importante, que resultaba alentador: los riesgos psicosociales estaban presentes en la negociación colectiva, aunque no en todas sus modalidades y facetas preventivas. Quedaba mucho por hacer, pero podía decirse que se va en la dirección adecuada.

También en los convenios colectivos provinciales se advierte una creciente concienciación de que el convenio colectivo es una herramienta que facilita el cumplimiento de los deberes de protección de la seguridad y salud laborales y garantiza por tanto una más intensa y eficaz política de empresa de prevención de riesgos laborales, por atender la norma convencional a los sistemas productivos de cada sector o de cada empresa y a sus circunstancias específicas.

69.- El estudio de la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales en el periodo comprendido entre el 2000 y el 2010 resalta el escaso interés de la negociación colectiva nacional y provincial por la mejora de las medidas de prevención tipificadas legalmente. Son pocos los convenios que regulan esta materia y, de estos, la mayoría se limita bien a la remisión a la norma legal o bien a su mera reproducción. En general, la regulación en materia de prevención de riesgos laborales resulta pobre y, concretamente por lo que se refiere a los riesgos psicosociales desde esta perspectiva de prevención aún más, pues excepcionales son los convenios que se refieren a ellos en el marco de los objetivos y principios que inspiran la acción preventiva. En los escasos supuestos en lo que existe alguna referencia a los riesgos psicosociales en la negociación colectiva examinada, no suele encuadrarse en la regulación de la prevención de riesgos laborales sino más bien es abordado desde otras perspectivas – fundamentalmente la sancionadora-.

70. En todos los ámbitos de negociación podría decirse que la presencia de los riesgos psicosociales se reduce, fundamentalmente, al acoso en sus diversas modalidades, y en mucha menor medida, la discriminación y la violencia de género. No obstante, hay que tener en cuenta que buena parte de las cláusulas constituyen declaraciones generales de carácter programático o definiciones de la figura, siendo excepcionales los Protocolos o medidas igualmente concretas, e incluso los compromisos de las partes signatarias para poner en marcha posteriormente algún tipo de actuación.

71. En los convenios negociados en los distintos ámbitos, el estrés laboral aparece, pero realmente en un número poco significativo de convenios y además no se observa evolución alguna en la medida en que sigue siendo prácticamente

nula la regulación de cláusulas relacionadas con la prevención y protección del estrés laboral, así como de la violencia en el trabajo.

72. Se observa un aumento significativo del tratamiento de los riesgos de acoso psicológico y sexual, que continúan, pues, siendo el pico del iceberg en materia de riesgos psicosociales, tanto en el ámbito nacional como autonómico.

73.- En materia de igualdad y no discriminación la evolución de la negociación colectiva resulta evidente, aunque su tratamiento por la negociación colectiva todavía puede caracterizarse de insuficiente y desigual. Las regulaciones contienen demasiadas veces, formulaciones generales cargadas de buenas intenciones o meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación es más aparente que real.

Si bien la evolución de la negociación colectiva resulta evidente, su tratamiento por la negociación colectiva es, hasta ahora insuficiente y muy desigual, aunque ciertamente ha habido significativos y puntuales avances en algunos casos. Las regulaciones contienen demasiadas veces, formulaciones generales plagadas de buenas intenciones o meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación es más aparente que real. Una práctica bastante extendida es recoger cláusulas generales antidiscriminatorias en materia de igualdad por razón de sexo.

Aunque en el año 2010 ya se empieza a observar una cierta corrección de esa tendencia, sólo el 1% de los convenios contienen cláusulas de acción positiva. Tampoco la negociación de planes de igualdad se ha llevado masivamente a la negociación colectiva. Las cláusulas negociales que fijan directrices o reglas en relación con los planes de igualdad y con los diagnósticos de situación son ciertamente escasas.

74.- En cuanto al acoso sexual, se trata de un aspecto con más tradición convencional en Cataluña. Sin embargo, la entrada en la escena de la LO 3/2007 también ha supuesto una mejora porcentual y cualitativa en su tratamiento convencional, al incorporar protocolos de actuación, que se han extendido a otras modalidades de acoso, para aplicarse en muchos casos sin distinción de modalidades o con carácter general. Sin embargo, los planteamientos no han sido siempre muy acertados, pues se detectan confusiones conceptuales (incluyendo en el acoso conductas de distinta índole, tanto ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, como proposiciones sexuales... sin distinguir tampoco entre acoso sexual y acoso de género. Por lo general, el tratamiento del acoso sexual es genérico o impreciso, confundiendo toda clase de conductas de tipo o connotación sexual con el acoso sexual, llegando en algunos casos incluso a evaluar la gravedad del mismo en función de la percepción de la misma, es decir, haciendo depender su naturaleza de si la víctima se ha sentido o no ofendida, pero también son numerosos los que recogen la definición legal o incluso la que

integran la contenida en la LO 3/2007, aunque pocos distinguen entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

75.- En lo que refiere al tratamiento convencional de la violencia en el trabajo como factor de riesgo psicosocial y aunque se observa una significativa evolución en los convenios de los últimos años, el citado factor de riesgo se sigue tratando de manera genérica y como una variante de violencia psicológica, sin detenerse en regular medidas concretas para la evitación o control de la violencia física en el lugar de trabajo.

76.-Las llamadas a la inclusión de los factores psicosociales en las evaluaciones de riesgos son prácticamente anecdóticas en los convenios colectivos y por lo tanto, tampoco es frecuente la previsión de actividades preventivas dirigidas específicamente a intervenir sobre los riesgos, de ahí que las declaraciones formales sobre las obligaciones empresariales en esta materia tienen una plasmación poco eficaz en las políticas preventivas en los centros de trabajo.

77.- La LPRL atribuye amplias competencias a la negociación colectiva en relación con los órganos de representación específicos al permitir tanto el establecimiento de sistemas adicionales de elección de delegados de Prevención como la creación de órganos específicos de representación, distintos de los regulados por la LPRL.

78.- En lo que refiere a la medidas de participación y representación de los trabajadores, si bien es cierto que la negociación colectiva es la vía natural y el instrumento idóneo para dar cumplimiento a las reglas de participación y representación de los trabajadores y las trabajadoras, aumentando las competencias de las figuras y órganos de representación, o creando órganos específicos nuevos. Los convenios colectivos reflejan un bajo nivel de concreción y ampliación de los aspectos preventivos ya regulados. De hecho, es bastante frecuente la remisión por parte de la negociación colectiva a la normativa vigente en materia de seguridad y salud, siendo muy numerosas las alusiones directas y las casi transcripciones literales de la LPRL y demás normativa de desarrollo. Por todo ello, sería deseable que la negociación colectiva especificase no tanto la ampliación del ámbito competencial legal de los órganos representativos sino que especificase su contenido así como la adecuación a las peculiaridades de la unidad de negociación de referencia.

A pesar de las posibilidades que concede la LPRL buena parte de los convenios analizados de los años 2000 y 2010 no contienen referencia alguna a los órganos de representación específicos en materia de prevención. Es posible incluso encontrar referencias en algunos convenios, negociados tras la entrada en vigor de la LPRL, a figuras derogadas como la de los vigilantes de seguridad creados por la OGSHT. De hecho, es bastante frecuente la remisión por parte de la

negociación colectiva a la normativa vigente en materia de seguridad y salud, siendo muy numerosas las alusiones directas y las meras transcripciones literales de la LPRL y demás normativa de desarrollo.

79.- En consecuencia, los convenios colectivos de distintos ámbitos negociados en los años 2000 y 2010 reflejan un bajo nivel de concreción y ampliación de los aspectos preventivos ya regulados; por ello tampoco resulta significativa la evolución de las cláusulas negociales en la materia.

80.- La ordenación de los delegados de prevención es una de las referencias convencionales más constantes y prolijas en materia preventiva, tanto a nivel sectorial, como empresarial. De hecho buena parte de los escasos convenios provinciales que refieren a esta materia se circunscriben a la designación de delegados de prevención, pero sin establecer peculiaridad alguna respecto de la regulación legal.

81.- La negociación colectiva es bastante uniforme en la determinación del procedimiento de elección de Delegados de Prevención. Sólo algunos convenios colectivos hacen uso de la posibilidad contemplada en la LPRL, y establecen otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención. La técnica comúnmente utilizada es la de prever que los representantes de los trabajadores puedan elegir como Delegados de Prevención a otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes de personal.

82.- En cuanto al número de Delegados de Prevención en general se reproduce la escala prevista por la Ley de prevención, aunque algunos convenios colectivos contienen una regulación más detallada en cuanto al procedimiento para elección en atención al número de trabajadores en plantilla.

83.- En materia de competencias y facultades de los Delegados de Prevención no se aprecia ninguna innovación en la negociación colectiva con respecto a lo establecido en la LPRL. La mayoría de los convenios se limitan, bien a incluir cláusulas de remisión a la Ley, o bien a la mera reproducción del citado texto legal. No obstante lo anterior, algún convenio especifica que tendrán competencias en medio ambiente, aunque no delimita qué debe entenderse por tales.

84.- A diferencia de la regulación convencional de los Delegados de Prevención, en general se aprecia un mayor interés en la regulación del Comité de Seguridad y Salud para adecuarlo a las características del sector o de la empresa en que se incardine. Interés que se manifiesta especialmente, en la negociación colectiva de nivel estatal y en la utilización de la posibilidad de constituir órganos distintos de los regulados por la LPRL.

85.- No obstante lo anterior, ni en la composición del Comité de Seguridad y Salud, ni en el ámbito de competencias y facultades se observan

especialidades o mejoras a nivel convencional, en la medida en que los convenios colectivos reproducen de forma casi literal lo dispuesto en la LPRL. Aunque debe destacarse la inclusión en algunos de los convenios colectivos analizados de previsiones específicas referidas a la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud en las empresas con varios centros de trabajo con Comité de Seguridad y Salud. A pesar de ello, la práctica totalidad de los convenios se limitan a contemplar tal posibilidad, y como regla general, no especifican ni la composición ni las funciones atribuidas a aquél. Las variables convencionales inciden en su composición, tanto en relación con el número de sus miembros, como en la condición de sus integrantes, especialmente en lo que afecta a los representantes de los trabajadores.

86.- Bajo la premisa de organizar las estructuras participativas adecuándolas a las características de la empresa en orden a garantizar una mayor protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, los convenios colectivos analizados proceden a la creación de órganos de participación adicionales al regulado en la LPRL como son las Comisiones de Seguridad y Salud de distinto nivel o ámbito. Ello va a provocar una heterogeneidad de fórmulas pactadas donde las funciones y competencias atribuidas a la Comisión varían en función de cada convenio. Desde esta perspectiva, y aunque sus funciones varían en los distintos convenios que prevén su creación, se atribuyen a la Comisión de Seguridad y Salud actividades de variada naturaleza, entre las que destacan las de asesoramiento, información y propuesta. Tales funciones se entremezclan en algún caso con las atribuidas legalmente a los Delegados de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud e incluso, en ocasiones, con las atribuidas a los Servicios de Prevención.

87.- En relación con la limitación de la jornada de trabajo como medida de seguridad, debe llamarse la atención acerca del hecho de que no se observan variaciones sustanciales entre los convenios colectivos de 2000 y los de 2010. En el año 2000 las previsiones eran escasas y en 2010 siguen prácticamente igual. En casi todos los casos nos encontramos con remisiones en bloque a la legislación vigente pero sin concretar las medidas concretas de seguridad que deben adoptarse relativas a la limitación del tiempo de exposición al riesgo en función de las características de la actividad concreta desempeñada en ese ámbito. Los pocos convenios que tratan de forma algo más profunda este tema son convenios de ámbito empresarial en los que las partes negociadoras se preocupan en concretar las medidas específicas que deben adoptarse en el ámbito concreto de cada empresa, teniendo en cuenta las particularidades de la misma.

88.- En relación con las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, continúa llevándose a efecto la práctica conforme a la cual se convierte a los trabajadores en corresponsables en materia de prevención. Hay convenios que ponen al mismo nivel las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia preventiva, cuando es sabido que el

empresario es el primer principal obligado en materia preventiva, sin perjuicio de que pueda exigirse al trabajador el cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas en la empresa. La situación ha cambiado muy poco, las mismas cláusulas que encontrábamos en el año 2000 se repiten casi literalmente en el año 2010, y las encontramos en todos los niveles de negociación. De hecho, en algunos convenios se incluyen cláusulas sumamente genéricas en materia preventiva pero, en cambio, se regulan con mucho detalle las obligaciones de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

89.- La tipificación de las infracciones de los trabajadores en salud laboral es, sin duda, uno de los temas estrella en la negociación colectiva. En efecto, la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados, de todos los ámbitos, incluyen una extensa enumeración de las infracciones laborales, y sus correlativas sanciones, y en ese elenco ocupan un lugar importante las infracciones vinculadas con la prevención de riesgos laborales.

En la negociación colectiva del año 2000 se tipificaban infracciones relativas a desobediencia de órdenes en materia preventiva, imprudencia del trabajador, abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene de trabajo establecidas, cuando de ellos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores, esas infracciones continúan tipificándose en los convenios colectivos del año 2010, pero a ellas se unen otras que durante los años transcurridos entre el año 2000 y el 2010 han adquirido una enorme importancia. Se trata de la tipificación de conductas relacionadas con los riesgos emergentes, o riesgos psicosociales, como son en particular, el abuso de autoridad o el acoso en sus distintas vertientes. Pero además muchos de los convenios no se limitan a enumerar las infracciones sino que dan una definición, a los efectos de su tipificación, de cada una de estas conductas, recogen la sanción correspondiente y regulan el procedimiento para la imposición de la sanción correspondiente.

90.- Ciertamente la detallada tipificación que contienen muchos convenios colectivos genera seguridad jurídica a los trabajadores, en la medida en que son concedores de las actuaciones por las que podrán ser sancionados. Sin embargo, no es una buena práctica de negociación en materia de prevención la que siguen varios convenios, que se concreta en tipificar las infracciones en esta materia obviando cualquier referencia a las obligaciones que, en materia de prevención, debe asumir el empresario. Aunque esta práctica, se aprecia en los convenios colectivos de los distintos ámbitos analizados. 90.- Tampoco se aprecian diferencias sustanciales de regulación en lo que afecta a los pluses o complementos por la realización de trabajos penosos, peligrosos o insalubres. Del análisis de los convenios negociados en el año 2000 e inmediatamente posteriores, llama la atención el hecho de que un importante número de convenios abordaba la prevención desde una perspectiva monetarista en vez de una perspectiva ofensiva, concretada a través de previsiones que obligan al

empresario a evaluar los riesgos que no pueden ser eliminados en su origen y a planificar la prevención, en suma, a llevar a cabo una auténtica política de prevención. Diez años después encontramos la misma situación. Al igual que ocurría con los convenios de 2000 los negociados en 2010 que incluyen una cláusula de este tipo, parecen más centrados en declarar el derecho de los trabajadores a percibir pluses o complementos, y son mucho más escasos de lo que cabría esperar los convenios que o bien vinculan la percepción del complemento al hecho de que se hayan adoptado todas las medidas preventivas necesarias y no se haya conseguido eliminar el riesgo, o bien, mantienen la obligación de pago como una sanción al empresario porque no ha sido capaz de eliminar los riesgos que compensa económicamente.

Desde esa perspectiva ofensiva de la prevención de riesgos laborales, nos encontramos con unas cláusulas que tienen un contenido sancionable, en la medida en que sustituyen las obligaciones preventivas del empresario por el abono de una cantidad económica. El problema en la lucha contra este tipo de cláusulas es que probablemente en muchos casos la adopción e implantación de medidas preventivas en el ámbito de la empresa son mucho más costosas para el empresario que el abono de complementos por la mayor peligrosidad, penosidad o insalubridad del puesto de trabajo.

91.- En la comparativa de los convenios colectivos de 2000 y de 2010 se aprecia una apuesta decidida por la protección del medio ambiente. Tanto del medio ambiente general como del medio ambiente laboral. Y ello a través de la inclusión de cláusulas incluidas normalmente en el capítulo dedicado a la prevención de riesgos laborales. Y se trata de una apuesta decidida porque mientras que en el año 2000 eran muy escasos los convenios que se preocupaban de plasmar la preocupación de los interlocutores sociales por la salvaguarda del medio ambiente, ahora, diez años después, son muchos los convenios colectivos que incluyen cláusulas de este tipo.

El contenido difiere sustancialmente, por un lado, los convenios que recogen una mera declaración de intenciones, pero, por otro, convenios que se involucran de forma decidida y que regulan medidas concretas a adoptar.

Debe elogiarse esta práctica en la negociación colectiva, especialmente la que llevan a cabo algunos convenios que a través de distintas medidas prevén un ambiente laboral exento de riesgos, en particular exento de situaciones de acoso y abuso que al actualizarse son susceptibles de generar un riesgo psicosocial en un trabajador.

Esta práctica se aprecia tanto en los convenios colectivos de sector, como en los de empresa y los de ámbito provincial.

92.- Es nula la incidencia de la negociación colectiva sobre tres cuestiones que revisten indudable importancia en materia preventiva: las auditorías de los

sistemas de PRL; la prevención de accidentes *in itinere* y en misión y los certificados de calidad de la gestión de los riesgos laborales.

En cuanto a las auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales, es excepcional encontrar cláusulas que establezcan esa obligación de someter el sistema de la prevención de riesgos a una auditoría externa que ponga de manifiesto los puntos débiles del sistema implantado en la empresa. Cuando objetivamente el establecimiento de una obligación de este tipo es determinante para conocer si el sistema preventivo implantado en la empresa realmente funciona, así como para identificar los puntos débiles de la empresa en materia preventiva.

Si bien se aprecia un mayor interés en los convenios colectivos de 2010 en tratar el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde una perspectiva preventiva, No se encuentran tampoco en la negociación colectiva referencias a la prevención de accidentes de trabajo en *in itinere* y en misión. Las referencias que contienen los convenios colectivos sobre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, se limitan a recoger la obligación de la empresa de abonar un complemento sobre la prestación por incapacidad temporal consecuencia de AT-EP, para establecer la obligación de empresa y representación de los trabajadores de analizar las circunstancias en las que ocurrió el accidente a fin de evitarlas en el futuro o para instar a las comisiones paritarias del convenio a presentar un listado de enfermedades profesionales propias del sector.

Tampoco se encuentran referencias a los certificados de calidad de la gestión de los riesgos laborales. Así, en concreto, sólo dos de los convenios analizados hace referencia al certificado OHSAS 18001 donde se identifican y controlan los riesgos de salud y seguridad asociados a sus actividades, para eliminarlos o minimizarlos; se trata de disminuir el potencial de accidentes; de cumplir con la legislación vigente, de implantar pautas y medidas de prevención y de crear un ambiente de trabajo sano, seguro y saludable.

## V. PROPUESTAS DE NEGOCIACIÓN

1.- La negociación colectiva ha de mejorar el nivel de concreción de los clausulados de seguridad y salud en el trabajo, eliminando progresivamente las disposiciones que se limitan a recoger declaraciones de principios y medidas generalistas para incorporar actuaciones y propuestas específicas de acuerdo con los riesgos laborales presentes en las empresas afectadas por los convenios. En este sentido, los agentes sociales han de esforzarse más intensamente por concretar los derechos y obligaciones contenidos en la LPRL y normativa de desarrollo, asumiendo de forma más específica y rigurosa su capacidad reguladora.

2.- Fomento de los principios generales de prevención específicos, originales y propios de cada unidad negocial. Con esta medida se pretende el desarrollo de una cultura preventiva en relación con los riesgos laborales.

3.- Desarrollo de un catálogo de previsiones en materia de seguridad y salud laboral, que contribuya a abandonar el silencio sobre la cuestión o la concepción defensiva de la prevención que ha caracterizado la negociación colectiva de años anteriores.

4.- Potenciar una negociación colectiva de los procedimientos de evaluación de riesgos estructurada en distintos niveles. Siempre que el convenio sectorial no se reserve la regulación de las normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo, sería conveniente que la evaluación de riesgos laborales se abordase de forma articulada.

Los convenios sectoriales deberían establecer las normas generales en materia de evaluación de riesgos, delegando en los convenios de empresa de cada sector la concreción del procedimiento concreto de evaluación que debería aplicarse en la empresa.

Como hemos mantenido en otras obligaciones de seguridad y salud, son los interlocutores sociales en el ámbito de la empresa quienes más conocen las particularidades y características de la empresa, sus necesidades en materia preventiva y los puestos de trabajo susceptibles de generar un riesgo para los trabajadores.

5.- Elaboración de procedimientos concretos para proceder a la evaluación de riesgos, evitando las cláusulas programáticas que nada aportan a la prevención de riesgos.

En esta misma línea debería trabajarse en el ámbito de las empresas en orden a construir procedimientos de evaluación de riesgos que de manera ordenada y

sistemática identifiquen las distintas fases por las que debe atravesar la evaluación de riesgos.

6.- Incluir otros factores de riesgo a evaluar a parte de los tradicionales susceptibles de producir una alteración de la integridad física del trabajador.

Por ejemplo, dar mayor protagonismo a la evaluación de riesgos psicosociales que en ocasiones son mucho más difíciles de detectar y combatir que los riesgos físicos. O incluir en los procedimientos de evaluación el análisis de las condiciones de trabajo (jornada, horario, turnos) que pueden también llegar a suponer un riesgo para la salud del trabajador, sobre todo en los casos en que las condiciones de trabajo impidan una adecuada atención a las responsabilidades familiares.

7.- Prever mecanismos concretos de evaluación de los puestos de trabajo que vayan a ser ocupado por determinados colectivos que pueden resultar más sensibles a determinados riesgos. Si bien algunos de los convenios efectúan una remisión general a las normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación, lo cierto es que, en términos generales, los convenios colectivos no les prestan la debida atención especialmente en las empresas que debido a la actividad que desarrollan presentan un riesgo superior.

8.- Fomentar que los interlocutores sociales incidan en los aspectos de la planificación de la actividad preventiva que más precisan de desarrollo. En concreto, aquellos referidos al contenido de la propia planificación a través de planes o programas, huyendo de las meras transcripciones de la LPRL y el RSP para centrarse en los medios precisos en el ámbito de cada empresa o centro de trabajo teniendo en cuenta sus características particulares. También, en este línea, la identificación del período temporal en que debe desarrollarse tal planificación.

9.- Lo más eficaz sería lograr una planificación de la actividad preventiva a nivel de empresa. Sin perjuicio de que en el ámbito sectorial se fijen pautas generales, el instrumento que permite una mejor adaptación del contenido de la obligación a las particularidades y necesidades de cada empresa es sin duda el convenio colectivo propio de ese ámbito.

10.- Insistir en la conveniencia de que los convenios identifiquen la modalidad de organización productiva por la que optará cada empresa, dentro de las posibilidades que ofrecen las normas legales y reglamentarias. También los negociadores deben esforzarse en determinar los medios que asignarán al servicio de prevención de la empresa, sus funciones y el hecho de si asumirán todas las especialidades en materia preventiva.

11.- De nuevo se destaca la conveniencia de una estructura de la negociación colectiva conforme a la cual el convenio de sector establezca las líneas generales

a seguir en materia preventiva. Al convenio de empresa le compete la concreción de las distintas medidas y en particular la redacción de cláusulas en las que de forma ordenada se identifiquen todos los aspectos relacionados con la organización de la actividad preventiva.

12.- Elaboración de procedimientos concretos que determinen que debe entenderse por equipo de trabajo adecuado al riesgo que pretende evitar, estableciendo procedimientos seguros y profesionalizados de fiscalización de la adecuación de los equipos y de vigilancia de su utilización, conservación y comprobación periódica de su funcionamiento y buen estado.

13.- Potenciar una negociación colectiva más detallada sobre los equipos de protección individual, especificando y acomodando tales equipos y medios a las características del sector, de la empresa o del puesto concreto a desarrollar.

14.- Hacer un esfuerzo diferenciador por parte de los sujetos negociadores, a efectos de romper la dinámica de tratamiento unitario de equipos de protección individual y prendas de vestuario que, frecuentemente, tienen una función básica de uniformidad o de imagen de empresa.

15.- Clarificar y deslindar los conceptos de información y formación, normalmente tratados conjuntamente, para garantizar que se cumple con el contenido de cada uno. Mayor desarrollo en la negociación colectiva, que apenas incursiona en la misma. La falta de previsiones en la LPRL sobre el contenido de esta obligación y del procedimiento para suministrarla, abre a los convenios colectivos un campo muy amplio de actuación para concretar los aspectos de esta obligación silenciados por la Ley.

16.- Potenciar la formación como vehículo para la prevención de riesgos laborales, aprovechándola en cuanto instrumento de integración de la cultura preventiva en la empresa. Deberían superarse las cláusulas meramente declarativas o genéricas sobre esta obligación para dotarla de contenido concreto.

17.- Identificar los riesgos graves e inminentes, recepcionando en los convenios colectivos el conjunto de previsiones que recoge el artículo 21 LPRL: 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 e 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.

18.- Negociar fundamentalmente a nivel de empresa al ser los interlocutores sociales en este ámbito quienes más conocen las posibilidades de que se produzca una situación de riesgo grave e inminente en la empresa, quienes con mayor precisión pueden identificar estas situaciones y puede, por tanto, identificar las medidas para prevenirla. Aunque ello sin perjuicio de que desde el convenio colectivo de sector se inste la negociación a nivel de empresa e incluso, si es factible, se identifiquen las situaciones de riesgo grave e inminente características del sector.

19.- Mejorar el nivel de protección establecido legalmente y a complementar determinados aspectos de la regulación legal de la vigilancia de la salud a través de su desarrollo instrumental. En concreto, a través de su función de complementar las previsiones legales, los convenios deberían especificar las pruebas a que concretas debería someterse cada trabajador según su actividad laboral o el ambiente de trabajo en orden a adecuar la obligación de vigilancia de la salud a los riesgos propios del sector, o de la empresa, eliminando, de una vez por todas, los reconocimientos médicos de carácter generalista.

20.- Suprimir las cláusulas convencionales que, lejos de limitarse a introducir precisiones, incluyan más excepciones, o excepciones distintas, de las previstas en el citado precepto, ya que son ilegales, y por tanto nulas, dado el carácter indisponible del precepto citado.

21.- Aprovechar la oportunidad de desarrollar lo dispuesto en la LPRL respecto de la periodicidad de los reconocimientos médicos, precisando el momento o la cadencia con la que deben realizarse según el nivel de riesgos existentes en cada sector o empresa.

22.- Potenciar una negociación colectiva de las medidas concretas a adoptar en los casos en que exista cualquier tipo de colaboración entre empresarios que implique el desempeño de trabajos en un mismo lugar físico localizado.

Tal y como venimos manteniendo, es conveniente que la actividad preventiva en los casos de cooperación empresarial se aborde de forma articulada.

Los convenios sectoriales deberían asumir la función de identificar las obligaciones generales que deberían corresponder a cada empresario. Los convenios de empresa de cada sector deberían concretar las obligaciones específicas, así como las medidas particulares que deberían adoptarse para dar cumplimiento a las obligaciones legales y reglamentarias.

Tal y como venimos manteniendo, son los negociadores de los convenios de ámbito empresarial quienes más conocen las particularidades y características de la empresa y de sus necesidades en materia preventiva.

23.- Incluir medidas concretas que permitan identificar con claridad el ámbito de responsabilidad de cada uno de los empresarios involucrados en la colaboración.

Identificar y delimitar las diferentes obligaciones en relación con los trabajadores que prestan servicios para empresarios que comparten un mismo espacio físico y

los trabajadores vinculados a una contrata de obras y servicios. Estamos ante situaciones radicalmente distintas por lo que las obligaciones que incluyan los convenios colectivos deberían ser también distintas.

24.- Fomentar que los interlocutores sociales se preocupen más de concretar la protección que debe darse en el ámbito de las empresas a estos colectivos. En particular:

- No limitar las referencias a los trabajadores con capacidad disminuida. Puede haber otros colectivos que sin tener disminución alguna de su capacidad para el trabajo presenten una especial sensibilidad a determinadas sustancias o sean más propensos a contraer enfermedades relacionadas con el trabajo.

Al tiempo debería clarificarse y separarse la regulación convencional de la protección de los trabajadores que deben ser cambiados de puesto de trabajo por motivos de seguridad, de aquellos casos en los que el cambio se lleva a cabo como consecuencia de beneficios para los trabajadores instaurados en el ámbito de la empresa.

- Identificar los puestos que presentan riesgo para trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en período de lactancia. Asimismo debería identificar el procedimiento a seguir para efectuar el cambio de condiciones de trabajo, el cambio de puesto de trabajo y, en su caso, la suspensión del contrato por riesgo para la trabajadora embarazada.

- Identificar el procedimiento para proceder a la evaluación de los puestos de trabajo que vaya a desempeñar un menor, así como el procedimiento a seguir cuando se introduzcan modificaciones importantes en las condiciones de trabajo de estos sujetos. Igualmente el convenio debería prever el modo de facilitar la información al menor y a los padres o tutores, sobre los posibles riesgos a los que pudiera verse expuesto el menor.

- Las obligaciones de información, formación e identificación de los puestos de trabajo que pueden implicar algún riesgo para los trabajadores temporales, deberían ser objeto de identificación y desarrollo por parte de los convenios colectivos; en particular por los convenios de empresa ya que son los interlocutores sociales de ese ámbito quienes tienen un mayor conocimiento sobre los puestos de trabajo en la empresa susceptibles de generar un mayor riesgo para este colectivo de trabajadores.

25.- Incrementar el uso de esta herramienta jurídica para diseñar políticas de gestión de los riesgos psicosociales que mejoren las condiciones de trabajo y eliminen los riesgos. En estas políticas debe contemplarse:

- Un compromiso empresarial de actuación frente a estos riesgos, de forma que se haga patente la necesidad de actuación, y la asunción de obligaciones

en la materia, sólo así se caminará hacia la creación de la ansiada cultura preventiva.

- Establecimiento de políticas de tolerancia cero frente a estos riesgos, donde se establezcan códigos de conducta y buenas prácticas que eviten situaciones que puedan generar estrés, acoso moral o sexual, y creen ambientes de trabajo saludables, libres de tensiones y respetuosos con todos.

- Determinación de los canales de difusión del código de conducta y buenas prácticas de manera que se garantice su conocimiento por todos los sujetos que constituyen la organización: trabajadores y directivos conocidos por todos de forma que se consiga un ambiente saludable, libre de tensiones y respetuoso con todos.

- Incluir dentro del plan de prevención la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, de ser posible con determinación del método de evaluación a seguir o, en su caso encomendarlo al comité de seguridad y salud.

- Incluir dentro de los planes de formación acciones formativas dirigidas tanto a directivos y mandos como a trabajadores, para formarlos en el conocimiento de estos riesgos, los métodos de prevención y adiestrarlos en la prevención de problemas.

- Sería conveniente que el órgano encargado de conocer y gestionar las medidas de prevención y protección de estos riesgos fuera el Comité de Seguridad y Salud puesto que es el órgano paritario específico para la negociación y diálogo de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos. No debemos olvidar que los riesgos psicosociales deben tratarse en el marco de gestión de la prevención y nunca de forma aislada del resto de medidas preventivas, puesto que su prevención está ligada al tratamiento de las condiciones de trabajo.

- Es necesario que dentro de los planes de formación se contemplen programas dirigidos a la formación de directivos y trabajadores en relación al conocimiento de estos riesgos psicosociales, su prevención, métodos de gestión y de formas de afrontar el riesgo.

- Incremento de los sistemas de apoyo a las personas que resulten afectadas por estos riesgos y/o víctimas de actos violentos o acoso, para proporcionarles asesoramiento o ayuda.

26.- Incluir la necesidad de que los factores relacionados con la organización del trabajo y los de carácter psicosocial sean incluidos en los Planes de Prevención con la misma importancia y prioridad que otros factores de riesgo, tanto en la evaluación de riesgos como en la implantación de medidas preventivas.

27.- Avanzar en la regulación de la violencia de género. Y hay que hacerlo incorporando la perspectiva prevencionista que está ausente en la Ley, de forma que se tutele, dentro de lo posible, no sólo a la mujer que ya ha padecido violencia de género sino también a quien está en peligro de sufrir agresiones de esta naturaleza. No en vano los primeros síntomas de un maltrato se pueden detectar en el ámbito laboral por los mismos compañeros de la víctima (señales visibles de violencia o de presión, faltas de asistencia al trabajo intermitentes...) en este sentido, dicha labor de prevención podría ser asumida por los delegados de prevención, el servicio médico o las comisiones de garantías *ad hoc* que han creado algunos convenios.

28.- Incrementar el número de las cláusulas negociales de contenido material y no meramente programático y, desde luego, la potenciación y desarrollo de los Planes de Igualdad. Sería interesante aprovechar la ocasión para incorporar la perspectiva preventiva en estos últimos, dado que las discriminaciones constituyen factor de riesgo psicosocial.

29.- Potenciar la negociación a nivel de empresa a fin de que por vía convencional se identifiquen los tiempos máximos durante los que pueden verse expuestos los trabajadores al riesgo presente en la empresa. Sin perjuicio de las posibilidades de la negociación colectiva sectorial de identificar las empresas o las actividades en el sector que pueden ver limitada su jornada de trabajo por este motivo.

30.- Avanzar en la toma de conciencia por los interlocutores sociales de la necesidad de dar una redacción más acorde con el espíritu de la LPRL y abordar el abono de complementos salariales sólo y exclusivamente en los casos en que el riesgo, la peligrosidad o penosidad son de imposible eliminación y, por tanto, deben ser compensados económicamente.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., “Balance material de la Negociación Colectiva Sectorial. Presentación de los estudios realizados por la Comisión Consultiva en 1998”, *La negociación colectiva en el escenario del año 2000. XII Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*, MTAS, Madrid, 2000

AA.VV., “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *AS*, núm. 20, 2000.

AA.VV. *Experiencias de negociación colectiva articulada*, F. Pérez de los Cobos dir., MTAS, Madrid, 2003

AA.VV., *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*, dir. S. del Rey. Madrid (MTAS), 2003.

AA.VV., *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, *CDJ*, 2004, núm. 12 (monográfico).

AA.VV., *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, (coords. M. Correa y B. Valdés), Comares, Granada, 2007.

AA.VV., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Thomson-Aranzadi, 2010.

ALARCÓN CARACUEL, M.R., “Las relaciones Ley-convenio”, en *Las reformas laborales de 1994 y 1997* (E. Rojo Torrecilla coord.), Marcial Pons, Madrid, 1998.

ALARCÓN CASTELLANOS, M., PIZÁ GRANADOS, J., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “El empleo precario: connotaciones laborales y sociales”, en *Desafíos Jurídicos y Sociales del Nuevo Milenio*, Servicio de Publicaciones de la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2000.

ALEGRE LÓPEZ, J., *La reforma de la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 54/2003 de 12 de diciembre, RD 171/2004 de 30 de enero)*. Valencia (Tirant lo Blanch), 2004.

ALONSO OLEA, M., “La revolución industrial y la emergencia del Derecho del Trabajo”, *RT*, núm. 32, 1970.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, en *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales* (Casas Baamonde, M.E., Palomeque López, M.C., Valdés Dal Ré, F., coords.), La Ley-Actualidad, Madrid, 1997.

ÁLVAREZ MONTERO, A., *El Delegado de Prevención. Estudio crítico de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2001.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A., “Dos años de medidas sociales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre: soluciones inconclusas”, *Revista Centro de Estudios Financieros*, nº 291, 2007.

BALLESTER PASTOR, M.A., *La Ley 39/1999 de la vida familiar y laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

CARDENAL CARRO, M., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002)”, *AS*, núm. 20, 2002.

CASAS BAAMONDE, M.E., “Derecho público y salud laboral: el régimen jurídico sancionador”, en AA.VV *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador. Algunas reflexiones sobre el proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *AS*, núm. 8, 1999.

CRUZ VILLALÓN, J., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica”, *RL*, núm. 2, 2003.

DURÁN LÓPEZ, F., *Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La seguridad y salud en el trabajo en España*, Presidencia del Gobierno, Madrid, 2001.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Las relaciones subjetivas y competenciales entre los representantes de los trabajadores, generales y especializados, con competencias en materia preventiva”, *TL*, núm. 50, 1999.

FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene en el trabajo como obligación contractual y como deber público*, MTSS, Madrid, 1975.

- “Seguridad e Higiene” en *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*”, vol. V, (E. Borrajo dir.), Edersa, Madrid, 1985.
- “La participación de los trabajadores en la evaluación, el diagnóstico y la acción para la mejora de condiciones de trabajo”, *X Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo*, Tomo I, Madrid, 1992.
- *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, 2ª ed., Dykinson, Madrid, 2001.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., “Vigilancia de la salud y derechos de la persona del trabajador (comentario al art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)”, *REDT*, núm. 82, 1997.

GAMARRA CABAÑAS, J.A., “Planteamientos de CEOE para la negociación colectiva de 2002 en materia de prevención de riesgos laborales”, <http://www.zurichprevencion.com>.

GARCÍA BLASCO, J., “La subcontratación en la Construcción: a propósito del Reglamento de 24 de agosto de 2007”, *Aranzadi Social* núm. 17, 2008.

GARCÍA MURCIA, J., “Régimen de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en AA.VV *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997.

- *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, 2ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2000.
- “La prevención de Riesgos en el ámbito de la negociación colectiva”, <http://www.zurichprevencion.com>.

GARCÍA NINET, J.I., «Avance sobre la Ley 54/2003, de 13 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Una primera lectura de urgencia», *TS*, 2004, núm. 157.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, MTSS, Madrid, 1987.

- “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley, Madrid, 1997.

GETE CASTRILLO, P., “El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales”, *RL*, vol. I, 1997.

GOERLICH PESET, J.M., “Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva”, *RPS*, núm. 143, 1984.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., CARRERO DOMÍNGUEZ, C., “La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Derecho Laboral*, núm. 14, 1999.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., MORENO MÁRQUEZ, A., FERNÁNDEZ PERDIDO, F., *Comentarios al Reglamento de los Servicios de Prevención*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., SEQUEIRA DE FUENTES, M., TEJEDOR REDONDO, L., *Derecho del Trabajo de la empresa*, Cóllex, Madrid, 2001.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “La política de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales* (Casas Baamonde, M.E., Palomeque López, M.C., Valdés Dal Ré, F., coords.), La Ley-Actualidad, Madrid, 1997

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, CES, Madrid, 1999.

IGARTUA MIRÓ, M.T., “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Problemas y propuestas de solución”, en AA.VV. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid, 2000.

IGLESIAS CABERO, M., (coord.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid, 1997.

JIMÉNEZ GARCÍA, J., ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C., “La labor formativa en el marco del derecho a la seguridad e higiene”, en AA.VV. *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral* (J.L., Monereo Pérez ed.), Universidad de Granada, Granada, 1996.

LÓPEZ GANDÍA, J., BLASCO LAHOZ, J.F., *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, 4ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

LOUSADA AROCHENA, J.F., “El riesgo por embarazo” (I y II), *AL*, núms. 27 y 28, 2001.

- *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid, 2008.

MARTÍN VALVERDE, A., “Concurrencia y articulación de normas laborales”, *RPS*, núm. 119, 1978.

MARTÍNEZ FONS, D., *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de prevención de riesgos laborales*. Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Obligaciones de seguridad y salud y negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004.

- “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” y “protección de los menores”, en AA.VV. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, A.V. SEMPERE dir., Thomson-Aranzadi, 2010.

MELLA MÉNDEZ, L., “Notas sobre la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo”, en AA.VV. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid, 2000.

- “Situación de riesgo durante el embarazo: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *AS*, núm. 21, 2000.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., VELASCO PORTERO, T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Ed. Cinca, Madrid, 2006.

MERCADER UGUINA, J., *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas, Madrid, 1994.

- “El futuro de la negociación colectiva en materia de Prevención de Riesgos”, <http://www.zurichprevencion.com>.

MIÑAMBRES PUIG, C., “La protección social en el proyecto de Ley para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *RMTAS*, núm. 19, 1999.

MOLINA NAVARRETE, C., “Las nuevas leyes antiacoso: ¿Tienen algo útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo –mobbing-?”, *La Ley*, núm. 1, 2004.

- “Las dimensiones socio-laborales de la “lucha” contra la “violencia de género”. A propósito de la LOIVG, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género”. *Revista Centro de Estudios Financieros*, nº 264, 2005.

- *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo de las normas a las prácticas forenses*. Albacete, Bomarzo, 2007.

MONEREO PÉREZ, J.L., (dir.), *La negociación colectiva en el sector energético*, Colección de Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 31, MTAS, Madrid, 2000.

MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid, 1992.

MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, 2ª ed., Mc Graw Hill, Madrid, 2000.

MORENO MÁRQUEZ, A., *Los servicios de prevención*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

MORENO VIDA, M.N., “La seguridad y salud en el trabajo: el deber de prevención de riesgos profesionales. Un análisis desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE”, en *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral* (J.L., Monereo Pérez ed.), Universidad de Granada, Granada, 1996.

NAVARRO NIETO, F., «El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva», *TL*, 2004, núm. 75, pp. 11 y ss.

OIT: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, <http://mtas.es/publica/enciclo/default.htm>.

OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1998.

PASTOR, J.L., “La prevención de Riesgos en la negociación colectiva del sector de la Construcción”, <http://www.zurichprevencion.com>.

PANIZO ROBLES, J.A., “Una nueva prestación de la Seguridad Social (a propósito de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *RMTAS*, núm. 19, 1999.

PEDROSA ALQUÉZAR, I., “Veinte años de negociación colectiva: balance sobre prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial, XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, MTAS, Madrid, 2001.

PÉREZ CAMPOS, A.I., “Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004.

- “Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, núm. 38, 2005.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación al Ordenamiento español”, *RL*, núms. 8 y 9, 1991.

PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, F., “La relación Ley y convenio colectivo: a propósito de la vigencia de la Ley de jornada máxima de 29 de junio de 1983”, *REDT*, núm. 16, 1983.

PIZÁ GRANADOS, J., “Maternidad y prevención de riesgos laborales en la Ley 39/1999”, *AS*, núm. 20, 2000.

PURCALLA BONILLA, M.A., *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Ibidem, Madrid, 1998.

RIVERO LAMAS, J., (dir.), *La negociación colectiva en el sector hostelería*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 24, MTAS, Madrid, 1999.

RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., “La responsabilidad de la empresa cesionaria en la Directiva sobre seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores temporales”, *AL*, vol. I, 1992.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “Protección de la seguridad y salud en el trabajo y trabajo temporal”, *RL*, vol. II, 1993.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDÉS DAL RÉ, F., CASAS BAAMONDE, E., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002”, *RL*, núm. 2, 2002.

RUIZ FRUTOS, C., “Formación en prevención de riesgos laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 14, 1999.

SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, 7ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

SAN MARTÍN MAZZUCONNI, C., La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo”, *REDT*, núm. 99, 2000.

SEMPERE NAVARRO, A.V., “Aspectos jurídicos del Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales”, *AS*, tomo V, 1997.

- “Aspectos socio-laborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre” en AA.VV., *Comentarios a la Ley orgánica de protección integral contra la violencia de género. Aspectos jurídicos penales, procesales y laborales*. Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2005.

SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001.

SERRANO ARGÜELLO, N., “¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 11 2010.

SERRANO OLIVARES, R., *El acoso moral en el trabajo*. Madrid (CES), 2005.

TOSCANI JIMÉNEZ, D., “Reflexiones críticas acerca del nuevo régimen de subcontratación en el sector de la construcción: el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto”, *Aranzadi Social* núm. 15, 2007.

UGT: Negociación colectiva 2002, conclusiones de las Jornadas Confederales de Acción Sindical de UGT.

VALDÉS DAL RÉ, F., “La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva”, *RL*, núm. 2, 1994.

- “Los derechos de participación en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en AA.VV *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales* (Casas Baamonde, M.E., Palomeque López, M.C., Valdés Dal Ré, F., coords.), La Ley-Actualidad, Madrid, 1997.

VILA TIERNO, F., MARTÍN RIVERA, L., “Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la negociación colectiva anterior a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1997.

WRIGHT, M.J., “Negociación colectiva y salud y seguridad”, en OIT, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, <http://mtas.es/publica/enciclo/default.htm>.

© INSHT

## VII. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

### ÁMBITO ESTATAL

#### **-1995-**

Convenio Colectivo Nacional de Doblaje y Sonorización de Películas. BOE de 22 de agosto.

#### **-1996-**

Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado. BOE de 7 de marzo.

Convenio Colectivo de ámbito estatal de Gestorías Administrativas. BOE de 20 de junio.

Convenio Colectivo para la Flota Congeladora de Marisco. BOE de 8 de julio.

Acuerdo Básico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Cataluña. DO Generalidad de Cataluña de 4 de noviembre.

Convenio Colectivo Nacional de Amarradores. BOE de 22 de agosto.

VI Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes organismos autónomos del mismo y su personal laboral. BOE de 18 de diciembre.

#### **-1997-**

Acuerdo Marco del sector Pizarra. BOE de 10 de abril.

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva. BOE de 6 de junio.

Acuerdo de Cobertura de Vacíos. BOE de 9 de junio.

Convenio Colectivo de la Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA). BOE de 13 de agosto.

I Convenio Colectivo del sector de Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público BOE de 15 de agosto.

Convenio Colectivo de la «Flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano». BOE de 27 de agosto.

Convenio Colectivo de Fuerzas Eléctricas de Cataluña S.A. BOE de 27 de octubre.

Convenio Colectivo básico de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales. BOE de 26 de noviembre.

#### **-1998-**

Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco. BO País Vasco de 19 de diciembre.

Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera. BOE de 29 de enero y corrección de errores de 12 de marzo.

Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco. BOPV de 27 de enero.

Convenio Colectivo para la actividad del ciclismo profesional. BOE de 14 de febrero.

I Convenio Colectivo General, de ámbito nacional, para el Sector de las Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de Vehículos. BOE de 11 de marzo.

Acuerdo sobre la Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal BOE de 20 mayo.

Convenio Colectivo del Balonmano Profesional. BOE de 4 de junio.

Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. BOE de 4 de junio y corrección de errores de 27 de julio.

Convenio Colectivo de la Empresa Unión Eléctrica Fenosa S.A. BOE de 3 de julio.

Pacto sobre sistemas de prevención de riesgos y consulta y participación de los profesionales del II.SS. del Servicio Gallego de Salud. DO Galicia de 29 de mayo.

Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional. BOE de 8 de julio.

Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos. BOE de 29 de septiembre.

XII Convenio Colectivo de la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE). BOE de 14 de octubre.

Acuerdo Sectorial Estatal Sobre Formación Profesional, Solución Extrajudicial de Conflictos y Seguridad y Salud en el trabajo. Sector Cementos. BOE de 11 de diciembre.

Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. BOE de 1 de diciembre y corrección de errores de 16 de marzo de 1999.

### **-1999-**

Convenio Colectivo Seguri España S.A., para el centro de trabajo del Puerto de la Luz en Las Palmas de Gran Canaria. BOP Las Palmas de 13 de febrero.

II Convenio Colectivo del Ente Público Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea. BOE de 14 de mayo.

Convenio Colectivo del Sector del Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos, Industriales y de Droguería, Perfumería y anexos. BOE de 22 de junio.

Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura. DO Extremadura de 1 de julio.

II Acuerdo Marco del Grupo Repsol. BOE de 24 de julio.

Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Sastrería, Modistería,

Camisería y demás actividades afines a la medida. BOE de 28 de julio.

Convenio Colectivo para las Industrias de Extractivas del Vidrio, Cerámica y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. BOE de 31 de julio.

Convenio básico de Industrias Cárnicas. BOE de 25 de agosto.

Convenio Colectivo de Red Eléctrica Española. BOE de 10 de octubre.

Convenio Colectivo del Sector de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos. BOE de 26 de octubre.

XVIII Convenio Colectivo de Banca. BOE de 26 de noviembre.

Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticia. BOE de 16 de diciembre.

**-2000-**

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Resolución de 28 de diciembre 2000)

Convenio Colectivo de «Santander Central Hispano Bolsa, Sociedad de Valores, SA» (Resolución de 28 de diciembre 2000)

Convenio Colectivo de «BSN GlassPack España, SA» (Resolución de 28 de diciembre 2000)

Convenio Colectivo de «Macosa Elevación, SA» (Resolución de 28 de diciembre 2000)

Convenio Colectivo de la «Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija» (Resolución de 13 de diciembre 2000)

Convenio Colectivo de «Forjados Extremeños, SA» (Resolución de 13 de diciembre 2000)

Convenio Colectivo de «Degremont Medio Ambiente, SA» (Resolución de 9 de octubre 2000)

Convenio Colectivo del Banco de España (Resolución de 6 de julio 2000)

XVI Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) (Resolución de 9 de junio 2000)

I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (Resolución de 1 de junio 2000)

II Convenio Colectivo de «CWT Viajes de Empresa, SA» (Resolución de 28 de diciembre 2000)

XIV Convenio Colectivo de «Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas» (Resolución de 15 de diciembre 2000)

Convenio Colectivo de «Aceralia Transformados, SA», plantas de Rochapea, Berrioplano y Delegaciones de la Red Comercial (Resolución de 13 de diciembre 2000)

XI Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (Resolución de 28 de noviembre 2000)

Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Envases Metálicos (Resolución de 7 de noviembre 2000)

Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y de Conejos (Resolución de 26 de octubre 2000)

III Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (Resolución de 19 de octubre 2000)

Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías (Resolución de 9 de octubre 2000)

Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (Resolución de 4 de octubre 2000)

Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas (Resolución de 3 de octubre 2000)

IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con Fondos Públicos (Resolución de 2 de octubre 2000)

Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria (Resolución de 25 de mayo 2000)

Convenio Colectivo para Farmacias (Resolución de 10 de julio 2000)

Convenio Colectivo de la Industria Azucarera (Resolución de 3 de octubre 2000)

Convenio Colectivo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares, de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Valladolid y Palencia (Resolución de 12 de septiembre 2000)

XII Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (Resolución de 12 de septiembre 2000)

Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Resolución de 12 de septiembre 2000)

Convenio Colectivo Nacional para el Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos (Resolución de 7 de septiembre 2000)

Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para la Peletería (Resolución de 2 de agosto 2000)

Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Elaboración de Arroz (Resolución de 27 de julio 2000)

V Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (Resolución de 25 de julio 2000)

Convenio Colectivo de ámbito estatal para el Sector de las Agencias de Viajes (Resolución de 25 de julio 2000)

Convenio Colectivo de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales (Resolución de 18 de julio 2000)

III Convenio Colectivo para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (Resolución de 18 de julio 2000)

Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (Resolución de 11 de julio 2000)

Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito (Resolución de 31 de mayo 2000)

Convenio Colectivo para el personal laboral (Resolución de 18 de mayo 2000)

Convenio Colectivo de las Empresas y Trabajadores de Perfumería y Afines (Resolución de 16 de mayo 2000)

V Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo General del Poder Judicial (Resolución de 6 de abril 2000)

II Convenio Colectivo Nacional para el sector de Autotaxis (Resolución de 20 de marzo 2000)

Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación de Helados (Resolución de 2 de marzo 2000)

I Convenio Colectivo de ámbito sectorial-estatal de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (Resolución de 28 de febrero 2000)

XVI Convenio Colectivo para las Sociedades Cooperativas de Crédito (Resolución de 14 de febrero 2000)

Convenio Colectivo para Peluquerías, Institutos de Belleza, Gimnasios y Similares (Resolución de 10 de febrero 2000)

Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro (Resolución de 8 de febrero 2000)

X Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (Resolución de 31 de enero 2000)

XVII Convenio Colectivo de Autoescuelas (Resolución de 24 de enero 2000)

Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (Resolución de 11 de enero 2000)

Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (Resolución de 3 de enero 2000)

**-2001-**

III Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR). BOE de 8 de febrero.

IV Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada. BOE de 21 de febrero.

Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales. BOE de 1 de marzo.

Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización. BOE de 27 de marzo.

Convenio Colectivo Estatal de Jardinería. BOE de 26 de mayo.

Convenio Colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. BOE de 19 de junio.

III Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, Sociedad Anónima. BOE de 19 de junio.

XIII Convenio colectivo General para la Industria Química. BOE de 26 de junio.

Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A.U. BOE de 2 de julio.

III Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de la Minería. BOE de 6 de julio.

Convenio colectivo de ámbito nacional de Distribuidores Cinematográficos y sus trabajadores. BOE de 1 de agosto.

III Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Data España, Sociedad Anónima. BOE de 9 de agosto.

Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. BOE de 10 de agosto.

XI Convenio Colectivo de la ONCE y su personal. BOE de 20 de agosto.

Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas de la Región de Murcia para los años 2001-2004. Bo de la Región de Murcia de 24 de agosto.

I Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria. BOE de 20 de septiembre.

Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento. BOE de 1 de octubre.

Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. BOE de 8 de octubre.

VI Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Telecomunicaciones Públicas, Sociedad Anónima. BOE de 10 de octubre.

Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la provincia de Córdoba para los años 2001-2002. BOP Córdoba de 11 de octubre.

Convenio Colectivo para la Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales. BOE de 16 de octubre.

Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial. BOE de 7 de noviembre.

-2002-

© INSHT

Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica. BOE de 15 de enero.

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002). BOE de 17 de enero

Convenio Colectivo Nacional de Estaciones de Servicio. BOE de 13 de febrero.

Convenio Colectivo Estatal del Corcho. BOE de 16 de enero.

II Convenio Colectivo Estatal de la Madera. BOE de 24 de enero.

Convenio Colectivo estatal de las Empresas de Seguridad. BOE de 20 de febrero.

Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad. BOE de 20 de febrero.

Convenio Colectivo para el Sector de Telemarketing. BOE de 8 de marzo.

Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional. BOE de 14 de marzo.

Convenio Colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador. BOE de 2 de abril.

**-2007-**

IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. BOE 17 agosto 2007.

**-2010-**

V Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, S.L. (BOE 2, 2-1-10).

V Convenio colectivo de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (BOE 14, 16-1-10).

Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 40, 15-2-10).

Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 48, 24-2-10).

Convenio colectivo para el sector de recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 48, 24-2-10).

III Convenio colectivo de Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A. y sus trabajadores técnicos de mantenimiento (BOE 48, 24-2-10).

Convenio colectivo de Autobar Norte, S.A. (BOE 30, 5-2-10).

II Convenio colectivo de Automáticos Orenes, S.L.U. (BOE 40, 15-2-10).

Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A. (BOE 49, 25-2-10).

Convenio colectivo de Bellota Herramientas, S.A.U. (BOE 28, 2-2-10).

Convenio colectivo de Bombardier European Investments, S.L.U. (BOE 28, 2-2-10).

I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, S.A. (BOE 28, 2-2-10).

Convenio colectivo de Cargill, S.L.U. y Cargill Oil Packers, S.L. (BOE 40, 15-2-10).

V Convenio colectivo de Cegelec, S.A. (BOE 28, 2-2-10).

XI Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 28, 2-2-10).

Convenio colectivo de Fernando Buil, S.A.U. (BOE 28, 2-2-10).

Convenio colectivo de Gesgrup Outsourcing, S.L. (BOE 28, 2-2-10).

II Convenio colectivo de Nuclenor, S.A. (BOE 41, 16-2-10).

Convenio Colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL para los centros de Madrid y Valencia (BOE 30, 5-2-10).

II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 66, 17-3-10).

Convenio colectivo para la actividad del ciclismo profesional (BOE 79, 1-4-10).

XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 70, 22-3-10).

IV Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas (BOE 79, 1-4-10).

I Convenio colectivo de Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151 (BOE 54, 3-3-10).

I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (BOE 71, 23-3-10).

I Convenio colectivo de Importaco, S.A. (BOE 73, 25-3-10).

Convenio colectivo de Mahou, S.A. (BOE 68, 19-3-10).

I Convenio colectivo de Mantrol Servicios, S.L. (BOE 66, 17-3-10).

Convenio colectivo de Mercadona, S.A. (BOE 60, 10-3-10).

I Convenio colectivo de Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (Grupo ONO). (BOE 81, 3-4-10).

V Convenio colectivo de Patentes Talgo, S.L. (BOE 79, 1-4-10).

Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A., para el año 2010 (BOE 68, 19-3-10).

Convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A. (BOE 54, 3-3-10).

Convenio colectivo nacional taurino (BOE 85, 8-4-10).

Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales (BOE 98, 23-4-10).

Acuerdo del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, suscrito al amparo de lo dispuesto en el XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 98, 23-4-10).

Acuerdo de 16 de marzo de 2010, por el que se aprueba el plan de igualdad y su incorporación como anexo al XXIV Convenio colectivo de Bimbo, SAU. (BOE 98, 23-4-10).

Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. y Twins Alimentación, S.A.U. (BOE 97, 22-4-10).

Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE 85, 8-4-10).

XX Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A. (BOE 98, 23-4-10).

Convenio colectivo de Seguridad Gallega Nosa Terra, S.A. (BOE 98, 23-4-10).

VI Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U. (BOE 98, 23-4-10).

Convenio colectivo de Umivale Matepss nº 15 (BOE 98, 23-4-10)

VI Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 97, 22-4-10).

V Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE 97, 22-4-10).

Acuerdo de constitución de la Comisión de Salud Laboral del II Acuerdo colectivo marco de acuicultura marina nacional (BOE 114, 10-5-10).

Acuerdo de constitución de la comisión de salud laboral del II Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (Técnicos). (BOE 132, 31-5-10).

Acuerdo para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de autoescuelas (BOE 110, 6-5-10).

Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE 131, 29-5-10).

Acuerdo de constitución del órgano paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria (BOE 118, 14-5-10).

Acuerdo de constitución del organismo paritario sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 114, 10-5-10).

I Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 120, 17-5-10).

Acuerdo de constitución del organismo paritario sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del Convenio colectivo estatal de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 114, 10-5-10).

Acuerdo de constitución del órgano paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del II Convenio colectivo estatal de servicios externos y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 120, 17-5-10).

Convenio colectivo de Asistencia, Distribución y Servicios 2003, S.A. (BOE 114, 10-5-10).

II Convenio colectivo de Axion-Red de Banda Ancha de Andalucía (BOE 126, 24-5-10).

II Convenio colectivo de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (BOE 131, 29-5-10).

II Convenio colectivo de supermercados del Grupo Empresarial Eroski-Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S.A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S.A., Mercash-Sar, SL, Cenco, S.A., Cecosa Supermercados, S.A., Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U. y Supermercados Picabo, S.L.U. (BOE 131, 29-5-10).

XV Convenio colectivo de Ford España, S.L. (BOE 114, 10-5-10).

Convenio colectivo de Hijos de Rivera, S.A. (BOE 127, 25-5-10).

I Convenio colectivo de Iris Assistance, S.L. (BOE 134, 2-6-10).

Convenio colectivo de Máquinas Automáticas de Restauración, S.L. (BOE 131, 29-5-10).

III Convenio colectivo de Numil Nutrición, S.R.L. (BOE 131, 29-5-10).

III Convenio colectivo de Nutricia, S.R.L. (BOE 134, 2-6-10).

V Convenio colectivo de Pansfood, S.A. (BOE 134, 2-6-10).

Convenio colectivo de Pescados P.C.S., S.L. (BOE 134, 2-6-10).

XIV Convenio colectivo de Petróleos del Norte, S.A. (BOE 114, 10-5-10).

XXIII Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A. (BOE 118, 14-5-10).

Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea, S.A. y su personal de flota (BOE 134, 2-6-10).

Convenio colectivo de Trox España, S.A. (BOE 125, 22-5-10).

XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 198, 16-8-10).

Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE 156, 28-6-10).

Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 156, 28-6-10).

Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros de enseñanza y formación no reglada (BOE 156, 28-6-10).

IV Convenio colectivo estatal del sector de Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 203, 21-8-10).

Acuerdo de 10 de febrero de 2010, de constitución de la Comisión de Salud Laboral, suscrito al amparo de lo prevenido en el II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 150, 21-6-10).

Convenio colectivo de centros de jardinería (BOE 168, 12-7-10).

Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías (BOE 206, 25-8-10)

Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 162, 5-7-10). Corr. err. BOE 194, 11-8-10.

I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (BOE 204, 23-8-10)

Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE 162, 5-7-10).

Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 156, 28-6-10).

IV Convenio colectivo de Tiendas de Conveniencia (BOE 178, 23-7-10).

Acuerdo sobre constitución del organismo sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del sector de empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 150, 21-6-10).

Acuerdo sobre constitución del organismo sectorial en materia de prevención de riesgos laborales del sector de empresas de transporte de viajeros por carretera, con objeto de dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (BOE 150, 21-6-10).

Acuerdo de constitución del órgano paritario para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo del Convenio colectivo estatal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancias (BOE 150, 21-6-10).

Convenio colectivo estatal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 162, 5-7-10).

Convenio colectivo de 3M España, S.A. (BOE 159, 1-7-10).

XXIV Convenio colectivo de Agfa Gevaert, SAU. (BOE 159, 1-7-10).

II Convenio colectivo de Agfa Healthcare Spain, SAU (BOE 150, 21-6-10).

Convenio colectivo de Aguas del Norte, SA y sus trabajadores de Cantabria, La Rioja y Navarra, para el período 2009-2012 (BOE 190, 6-8-10).

Convenio colectivo de Aguas Fontvella y Lanjarón, SA que afecta al personal de la red comercial proveniente de Aguas de Lanjaron, SA. (BOE 206, 25-8-10)

Convenio colectivo de Aguas Fontvella y Lanjarón, SA que afecta al personal de la red de ventas proveniente de Fontvella, SA. (BOE 206, 25-8-10)

I Convenio colectivo de Alquimia Soluciones Ambientales, SL. (BOE 207, 26-8-10)

Convenio colectivo de la Asociación Provivienda (BOE 150, 21-6-10).

VI Convenio colectivo de BP Oil España, SAU. (BOE 190, 6-8-10).

XXIII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (BOE 182, 28-7-10)

XV Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (Delegaciones Comerciales). (BOE 206, 25-8-10)

XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II (BOE 201, 19-8-10).

Convenio colectivo de Cargotec Iberia, S.A. (BOE 159, 1-7-10).

Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (BOE 168, 12-7-10).

Convenio colectivo de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SA. (BOE 201, 19-8-10).

Convenio colectivo de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, SA. (BOE 178, 23-7-10).

Convenio colectivo para el personal de tierra de la Compañía Transmediterránea, SA. (BOE 201, 19-8-10)

Convenio colectivo de Radio Popular, SA -COPE- para el año 2010 (BOE 203, 21-8-10).

VIII Convenio colectivo de Diario AS, SL. (BOE 168, 12-7-10).

XIII Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, SA. (BOE 179, 24-7-10).

XV Convenio colectivo de Enagas, SA. (BOE 197, 14-8-10).

II Convenio colectivo de France Telecom España, SA. (BOE 207, 26-8-10)

I Convenio colectivo de la Fundación Meniños (BOE 159, 1-7-10).

II Convenio colectivo de Fundación Secretariado Gitano (BOE 207, 26-8-10).

Convenio colectivo de las delegaciones comerciales de Helados y Postres, SA. (BOE 201, 19-8-10).

III Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U. (BOE 162, 5-7-10).

XIX Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra (BOE 149, 19-6-10).

Convenio colectivo de Ibermática, SA. (BOE 178, 23-7-10).

Convenio colectivo de J2Y Integra, S.L. (BOE 210, 30-8-10).

V Convenio colectivo de NCR España, S.L. (BOE 162, 5-7-10).

Convenio colectivo de Nexans Iberia S.L. (BOE 153, 24-6-10).

IV Convenio colectivo de NextiraOne España, SLU. (BOE 162, 5-7-10).

Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 180, 26-7-10).

Convenio colectivo de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding, S.L. (BOE 162, 5-7-10).

I Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU. (BOE 168, 12-7-10).

Convenio colectivo de Grupo de Proyectos Sociales de Gestión, SA. (BOE 201, 19-8-10).

Convenio colectivo de Reintegra, SA. (BOE 179, 24-7-10).

III Convenio Colectivo de Corporación empresarial Roca, SA y Roca Sanitario, SA. (BOE 207, 26-8-10)

Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE 203, 21-8-10).

Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA. (BOE 204, 23-8-10)

IX Convenio colectivo de Schweppes, SA. (BOE 206, 25-8-10)

Convenio colectivo de The Disney Store Spain, SL. (BOE 201, 19-8-10).

III Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU -antes, Difusió Digital Societat de Telecomunicaciones, SAU. (BOE 168, 12-7-10).

I Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL. (BOE 169, 13-7-10).

VI Convenio colectivo del grupo de empresas Unión Radio (BOE 189, 5-8-10).

Convenio colectivo de Uniprex, SAU. (BOE 178, 23-7-10).

I Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A. (BOE 208, 27-8-10).

Convenio colectivo de Wincor Nixdorf, S.L. (BOE 159, 1-7-10).

Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. y Zurich Services AIE (BOE 198, 16-8-10).

Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (BOE 223, 14-9-10)

Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE 237, 30-9-10).

IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE 237, 30-9-10).

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 223, 14-9-10).

Convenio Colectivo de Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española SAU y su personal de explotación (BOE 237, 30-9-10)

X Convenio colectivo de Oerlikon Soldadura, SA. (BOE 223, 14-9-10).

Convenio colectivo de Red Española de Entidades por el Empleo-Red Araña (BOE 237, 30-9-10)

IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, para el sector de enseñanza privada (BOE 252, 18-10-10).

I Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 255, 21-10-10).

Convenio colectivo de Agencia Efe, SA. (BOE 25, 15-10-10).

Convenio colectivo de AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, S.A.U. (BOE 244, 8-10-10).

Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA -Concesionaria del Estado- (BOE 251, 16-10-10).

XV Convenio colectivo de Autopistas Concesionaria Española, SAU (BOE 262, 29-10-10).

I plan de igualdad del Grupo de empresas Air Liquide (BOE 258, 25-10-10).

III Convenio colectivo para los centros comerciales de Cointra Godesia, SA. (BOE 258, 25-10-10).

XV Convenio colectivo de Enagás, SA. (BOE 259, 26-10-10).

Convenio colectivo del Grupo de empresas Gas Natural (BOE 259, 26-10-10).

III Convenio colectivo de Corporación empresarial Roca, SA y Roca Sanitario, SA. (BOE 244, 8-10-10).

I Convenio colectivo de Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU (BOE 261, 28-10-10)

Convenio colectivo del Grupo de Empresas Tirma, SA. (BOE 260, 27-10-10)

Convenio colectivo de Top-Room, SL. (BOE 255, 21-10-10).

I Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA (Pilotos). (BOE 255, 21-10-10)

Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA. (BOE 277, 16-11-10)

Convenio colectivo de Gallina Blanca, SA. (BOE 272, 10-11-10).

VIII Convenio colectivo de González Fierro, SA. (BOE 277, 16-11-10)

Plan de igualdad de Hijos de Luis Rodríguez, SA. (BOE 290, 1-12-10)

Convenio colectivo de ámbito estatal de Mapfre Grupo Asegurador (BOE 277, 16-11-10)

II Convenio colectivo de NEC Unified Solutions España, SA. (BOE 290, 1-12-10)

Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 274, 12-11-10)

III Convenio colectivo de balonmano profesional (BOE 314, 27-12-10)

Convenio colectivo de Diario ABC, SL. (BOE 317, 30-12-10)

VII Convenio colectivo de EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 291, 2-12-10)

I Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE 292, 3-12-10)

Plan de Igualdad del Grupo de empresas Gamesa que viene a dar cumplimiento a lo establecido en los Convenios colectivos sectoriales que le son de aplicación (BOE 314, 27-12-10)

Convenio colectivo de Parker Hannifin España, SA. (BOE 317, 30-12-10)

### **-2011-**

Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 20, 24-1-11)

XXIII Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia (BOE 20, 24-1-11)

Convenio colectivo del Acuerdo de adhesión de Enel Green Power España, SL al III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 20, 24-1-11)

Convenio colectivo de Eurogrúas Valeriano SLU. (BOE 26, 31-1-11)

XVI Convenio colectivo entre Iberia, L.A.E. y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 9, 11-1-11)

Convenio colectivo de Minas de Almadén y Arrayanes, SA. (BOE 3, 4-1-11)

Convenio colectivo de ámbito estatal para la Mutualidad de la Abogacía (BOE 20, 24-1-11)

Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, SA - Fábricas. (BOE 20, 24-1-11)

II Convenio colectivo de Sun Planet, SA. (BOE 26, 31-1-11)

VI Convenio colectivo de Vega Mayor, SL. (BOE 9, 11-1-11)

Convenio colectivo de la Veneciana Crisa-Norte, SA. (BOE 20, 24-1-11)

Acuerdo de constitución del órgano paritario sectorial para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo del Convenio colectivo de centros de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 40, 16-2-11)

Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 40, 16-2-11)

III Convenio colectivo de Aga Airlines Ground Assistance, SL. (BOE 35, 10-2-11)

Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour (BOE 40, 16-2-11)

Plan de igualdad del Grupo Champion (BOE 50, 28-2-11)

Convenio colectivo del Grupo de Empresas Cetelem (BOE 50, 28-2-11)

V Convenio colectivo de Decathlon España, SA. (BOE 38, 14-2-11)

XIII Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, SA. (BOE 43, 19-2-11)

Convenio colectivo de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, SA. (BOE 33, 8-2-11)

Convenio colectivo de Noroto, SA. (BOE 50, 28-2-11)

Convenio colectivo de Repsol Butano, SA. (BOE 29, 3-2-11)

Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA. (BOE 29, 3-2-11)

Convenio colectivo de Repsol YPF, SA. (BOE 29, 3-2-11)

VII Convenio colectivo de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA.  
(BOE 29, 3-2-11)

Convenio colectivo de Servicios de Colaboración Integral, SL. (BOE 50, 28-2-11)

Convenio colectivo de Trox España, SA. (BOE 40, 16-2-11)

V Convenio colectivo de Fundación Unicef - Comité Español (BOE 39, 15-2-11)

Convenio colectivo de Verdifresh, SL. (BOE 40, 16-2-11)

Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección de medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español (BOE 52, 2-3-11)

III Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (BOE 54, 4-3-11)

I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 57, 8-3-11)

Convenio colectivo de la recuperación de residuos y materias primas secundarias (BOE 68, 21-3-11)

Plan de igualdad de Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, SA. (BOE 54, 4-3-11)

Plan de Igualdad de Eiffage Energía, SL e Instalaciones Eléctricas y Bobinajes, SA. (BOE 68, 21-3-11)

I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España. (BOE 60, 11-3-11)

Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL. (BOE 68, 21-3-11)

Convenio colectivo de Eurocopter España, SA. (BOE 63, 15-3-11)

II Convenio colectivo de las uniones temporales de empresas de Groundforce (BOE 69, 22-3-11)

Convenio colectivo de Hertz de España, SL. (BOE 62, 14-3-11)

II Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU. (BOE 68, 21-3-11)

Convenio colectivo de Logifruit, SL. (BOE 59, 10-3-11)

Convenio colectivo estatal para las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (BOE 62, 14-3-11)

Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA. (BOE 69, 22-3-11)

Convenio colectivo de Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza (BOE 57, 8-3-11)

I Convenio colectivo de Tripulantes de Cabinas de Pasajeros de Spanair, SA (BOE 69, 22-3-11)

XVII Convenio colectivo de Transformación Agraria, SA. (BOE 60, 11-3-11)

Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE 76, 30-3-11)

Acuerdo sobre el Reglamento de la tarjeta profesional para el trabajo en obras de construcción (vidrio y rotulación) de los trabajadores afectados por el Convenio colectivo para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 78, 1-4-11)

V Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 94, 20-4-11)

Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE 88, 13-4-11)

Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 80, 4-4-11)

Convenio colectivo de Adaptalia especialidades de externalización, SL. (BOE 94, 20-4-11)

Convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (BOE 99, 26-4-11)

Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (oficinas centrales PLA-ZA, Zaragoza y red comercial). (BOE 100, 27-4-11)

II Convenio colectivo de Bureau Veritas Iberia, SAU; sucursal en España de la empresa Bureau Veritas Internacional de Clasificación de Barcos y Aeronaves,

SA Francesa; Bureau Veritas Certificación SAU e Internacional Projet Management Bureau Veritas, SAU. (BOE 99, 26-4-11)

III Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE 90, 15-4-11)

IV Convenio colectivo de Exide Technologies España, SA. (BOE 100, 27-4-11)

Convenio colectivo de Flowserve Spain, SL. (BOE 90, 15-4-11)

Convenio colectivo de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SA. (BOE 99, 26-4-11)

Convenio colectivo de Protección Castellana, SL. (BOE 88, 13-4-11)

Convenio colectivo de Serviabertis, SL. (BOE 99, 26-4-11)

Convenio colectivo de Teka Sanitary Systems, SA (antes, Casa Buades, SA) (BOE 76, 30-3-11)

Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (BOE 77, 31-3-11)

XVII Convenio colectivo Transformación Agraria, SA. (BOE 80, 4-4-11)

VIII Convenio colectivo Vigilancia Integrada, SA. (BOE 77, 31-3-11)

IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 125, 26-5-11)

VII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE 123, 24-5-11)

II Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar (BOE 112, 11-5-11)

Acuerdo sobre el Reglamento de la tarjeta profesional para el trabajo en obras de construcción (vidrio y rotulación) de los trabajadores afectados por el Convenio colectivo para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 107, 5-5-10)

II Convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos (BOE 112, 11-5-11)

II Convenio colectivo de BAXI Calefacción, SLU y BAXI Fundición SLU (BOE 122, 23-5-11)

Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA.(BOE 125, 26-5-11)

Convenio colectivo de Disa Corporación Petrolífera, SA. (BOE 130, 1-6-11)

Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (BOE 120, 20-5-11)

XVIII Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas y su personal en España (BOE 129, 31-5-11)

Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU. (BOE 125, 26-5-11)

Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE 130, 1-6-11)

Plan de Igualdad de Utisa Tableros del Mediterraneo, SLU. (BOE 112, 11-5-11)

Acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal (BOE 90, 15-4-11).

Acuerdos de modificación del IV Convenio General del sector de la construcción e incorporación al mismo de un Anexo VII (BOE 90, 15-4-11).

## **ÁMBITO PROVINCIAL**

**-2000-**

### **BARCELONA**

Convenio Colectivo del Personal Laboral de El Barcelonés (Resolución de 12 de marzo 2000)

Convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (Resolución de 17 de mayo 2000)

Convenio Colectivo Robert Bosch España del centro de Castellet i la Gornal (Resolución de 18 de mayo 2000)

Convenio Colectivo Lincoln-KD, S.A. (Resolución de 4 de julio 2000)

PREMSA D'OSONA, SA .Convenio Colectivo de los centros de Barcelona (Resolución de 19 de septiembre 2000)

RADIO SALUD, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 26 de septiembre 2000)

VALEO CLIMATIZACION, SA. Convenio Colectivo del centro de Martorelles (Resolución de 4 de octubre 2000)

FUNDACIÓ DE GESTIÓ SANITÀRIA DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU (ASSOCIACIÓ PROFESSIONAL D'INFERMERIA).Convenio Colectivo (Resolución de 5 de octubre 2000)

BARNA PORTERS, SL. Convenio Colectivo (Resolución de 5 de octubre 2000)

AUTOBAR VACUPLAS, SA. Convenio Colectivo de los centros de Barcelona (Resolución de 5 de octubre 2000)

RUBEMA, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 5 de octubre 2000)  
RUBEMA, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 5 de octubre 2000)

SANDVIK ESPAÑOLA, SA. Convenio Colectivo del centro de Caldes de Montbui (Resolución de 6 de octubre 2000)

INDUSTRIAS DEL ACETATO DE CELULOSA, SA (INACSA). Convenio Colectivo de los centros de la Batllòria. (Resolución de 14 de noviembre 2000)

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA. Convenio Colectivo de servicio de recogida de basuras, lavado de contenedores y recogida de muebles de mancomunidad intermunicipal de El Penedès y El Garraf (Resolución de 14 de noviembre 2000)

NESTLE ESPAÑA, SA. Convenio Colectivo del centro de Viladecans (Resolución de 14 de noviembre 2000)

LA CASERA, SA. Convenio Colectivo del centro de Tordera (Resolución de 15 de noviembre 2000)

COLOMER BEAUTY AND PROFESSIONAL PRODUCTS, SL. Convenio Colectivo de los centros de Aragón, 499 y Castillejos, 220 (Resolución de 15 de noviembre 2000)

CONSEJO COMARCAL DE EL VALLÉS ORIENTAL. Convenio Colectivo del Personal Laboral de El Vallés Oriental (Resolución de 20 de noviembre 2000)

COMERCIAL ERRE, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 20 de noviembre 2000)

SOCIEDAD REGIONAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS, SA (SOREA). Convenio Colectivo (Resolución de 23 de noviembre 2000)

EISENMANN ESPAÑOLA, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 30 de noviembre 2000)

MOLTURACION Y REFINO, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 30 de noviembre 2000)

COMERCIAL ANONIMA VICENTE FERRER, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 30 de noviembre 2000)

PRODUCTOS AGLUTINANTES Y DERIVADOS, SA (PAYDSA). Convenio Colectivo (Resolución de 4 de diciembre 2000)

LETONA, SA. Convenio Colectivo de los centros de Barcelona (Resolución de 4 de diciembre 2000)

CONSTRUCCIONES Y MUEBLES METALICOS, SA (COMMETSA). Convenio Colectivo de los centros de Barcelona (Resolución de 5 de diciembre 2000)

AYUNTAMIENTO DE TERRASSA. Convenio Colectivo de Personal Laboral de Terrassa (Resolución de 11 de diciembre 2000)

AYUNTAMIENTO DE SANT CELONI. Convenio Colectivo de Personal Laboral de Sant Celoni (Resolución de 11 de diciembre 2000)

PUERTOS Y FAROS. Convenio Colectivo de trabajo de las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona para los años 2000-2002 (Resolución de 12 de diciembre 2000)

HOSPITAL DE LA CREU ROJA ESPANYOLA DE BARCELONA. Convenio Colectivo (Resolución de 13 de diciembre 2000)

CODORNIU, SA. Convenio Colectivo del centro de Cervelló (Resolución de 14 de diciembre 2000)

FAMOSA, FABRICA DE MOTORES, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 14 de diciembre 2000)

CESPA INGENIERIA URBANA, SA. Convenio Colectivo de servicios de limpieza viaria y recogida domiciliaria de residuos de El Masnou (Resolución de 15 de diciembre 2000)

CESPA INGENIERIA URBANA, SA. Convenio Colectivo para el centro de Sant Quierze del Vallès (Resolución de 18 de diciembre 2000)

DAYCO PTI, SA. Convenio Colectivo para el centro de Vilanova i la Geltrú (Resolución de 18 de diciembre 2000)

EGARVIA, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 19 de diciembre 2000)

BSN GLASSPACK ESPAÑA, SA. Convenio Colectivo del centro de Castellar del Vallès (Resolución de 20 de diciembre 2000)

CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA. Convenio Colectivo (Resolución de 21 de diciembre 2000)

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA. Convenio Colectivo de los Servicios de Saneamiento Urbano de Badalona (Resolución de 21 de diciembre 2000)

CLUB DE TENIS SANT BOI. Convenio Colectivo (Resolución de 27 de diciembre 2000)

CAU-TEX, SA. Convenio Colectivo del centro de Barcelona (Resolución de 27 de diciembre 2000)

AYUNTAMIENTO DE SANT PERE DE RIBES. Convenio Colectivo de Personal Laboral de Sant Pere de Ribes (Resolución de 28 de diciembre 2000)

## **CÁDIZ**

INTERJET. Colectivo (Acuerdo de 24 de octubre 2000)

REAL CLUB DE GOLF SOTOGRANDE. Convenio Colectivo. (Acuerdo de 1 de enero 2000)

INSTITUCION FERIAL DE CADIZ. Convenio Colectivo. (Acuerdo de 1 de enero 2000)

ASOCIACION PROTECTORA DE PERSONAS DEFICIENTES MENTALES. Convenio Colectivo (Acuerdo de 25 de noviembre 2000)

JEREZ DE PVC, SL. Convenio Colectivo (Acuerdo de 24 de noviembre 2000)

## **VALENCIA**

SAI AUTOMOTIVE LIGNOTOCK, SA. Convenio Colectivo para los centros de trabajo radicados en la provincia de Valencia (Anuncio de 28 de julio 2000)

URBASER, SA. Convenio Colectivo de la poda y saneamiento del arbolado de la ciudad de Valencia (Anuncio de 22 de noviembre 2000)

JUEGOS. Convenio Colectivo del Sector de Juego de Bingo de Valencia (Anuncio de 13 de diciembre 2000)

INTERMEDIARIOS FINANCIEROS AGENCIA DE VALORES Y BOLSA, SA. Convenio Colectivo (Anuncio de 15 de diciembre 2000)

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA. Convenio Colectivo (Anuncio de 29 de diciembre 2000)

## **MADRID**

AUTOMÓVILES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Comercio de Recambios, Neumáticos y Accesorios de Automóviles», suscrito por AMARAUTO, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Resolución de 19 de enero 2000)

PIELES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Confección de Peletería Fina», suscrito por Asociación Empresarial de Peletería, Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (Resolución de 24 de enero 2000)

AGRICULTURA Y GANADERIA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector del «Campo de Madrid», suscrito por ASAJA, Unión General de los Trabajadores y Comisiones Obreras (Resolución de 26 de enero 2000)

LA CASERA, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 2 de febrero 2000)

PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (Resolución de 25 de febrero 2000)

CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas», suscrito por Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores (Resolución de 6 de marzo 2000)

DANZA, CIRCO, VARIEDADES Y FOLKLORE. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Profesionales de la Danza, Circo, Variedades y Folklore» (Resolución de 6 de marzo 2000)

GARAJES, APARCAMIENTOS, ESTACIONES DE ENGRASE Y LAVADO DE VEHICULOS Y ESTACIONES DE AUTOBUSES. Convenio Colectivo del sector (Resolución de 22 de marzo 2000)

APARCAMIENTO Y GARAJES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de «Aparcamientos y Garajes», suscrito por la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (AEGA), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (Resolución de 26 de abril 2000)

VEHÍCULOS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Alquiler de Vehículos con y sin Conductor» suscrito por Asociación de Empresarios de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (Resolución de 31 de mayo 2000)

INCENDIOS FORESTALES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid», suscrito por la Asociación de Empresas de Prevención-Extinción de Incendios Forestales de la Comunidad de Madrid (ASEPEIF) y Unión General de Trabajadores. (Resolución de 2 de junio 2000)

VINO, ALCOHOL Y BEBIDAS ALCOHOLICAS Y LICORES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Comercio al por Mayor de estas Actividades y Afines», suscrito por la Asociación Profesional Empresarial de Operadores de Vinos de

Mesa y Vinos de Tierra (AVIMES), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Resolución de 6 de junio 2000)

PISCINAS. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector «Piscinas e Instalaciones Acuáticas», suscrito por la Asociación de Empresarios de Piscinas e Instalaciones Acuáticas, Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y SIMEPIA (Resolución de 28 de junio 2000)

MADERA Y CORCHO. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Industria de la Madera y Corcho» suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio de Maderas, Tableros, Chapas y Molduras (ACOMAT), la Asociación de Fabricantes de Muebles y Afines de la Comunidad de Madrid (AFAMID), la Asociación Provincial de Instaladores de Suelos de Madera de Madrid (APISMA), la Asociación de Empresarios Rematantes y Aserradores de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Resolución de 28 de junio 2000)

MATERIAS PLÁSTICAS. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de «Industrias Transformadoras de Plásticos», suscrito por TRAMAPLAST, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (Resolución de 3 de julio 2000)

LIMPIEZA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Limpieza de Edificios y Locales», suscrito por AELMA, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (Resolución de 28 de julio 2000)

PANADERÍAS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo de «Fábricas de Pan», suscrito por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes-Expendedores de Pan de Madrid (ASEMPAN), Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras (Resolución de 29 de agosto 2000)

GUANTES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Confección de Guantes de Piel y Similares» suscrito por Asociación de Empresarios Fabricantes de Guantes, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (Resolución de 29 de septiembre 2000)

FRUTAS, HORTALIZAS Y PLATANOS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos» para los años 1999 y 2000 (Resolución de 6 de octubre 2000)

RESIDENCIA-RESIDENCIAS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores (Resolución de 10 de octubre 2000)

TRANSPORTES POR CARRETERA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de «Transportes de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid» para los años 2000 y 2001 (Resolución de 10 de noviembre 2000)

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA. Convenio Colectivo (recogida de basuras y limpieza viaria de Collado de Villalba) (Resolución de 23 de noviembre 2000)

ALIMENTACIÓN. Convenio colectivo del sector «Mercados de Distrito de Concesión Municipal, Centros Comerciales de Barrio y Galerías de Alimentación» (Resolución de 4 de diciembre 2000)

URBASER, SA. Convenio Colectivo (recogida de residuos sólidos urbanos de Móstoles) (Resolución de 5 de diciembre 2000)

AMALIS, SA. Convenio Colectivo (clínica Puerta de Hierro) (Resolución de 5 de diciembre 2000)

AYUNTAMIENTO DEL PARDILLO. Convenio Colectivo del de Villanueva del Pardillo (personal laboral) (Resolución de 7 de diciembre 2000)

REAL MADRID CLUB DE FUTBOL. Convenio Colectivo (personal fijo discontinuo) (Resolución de 7 de diciembre 2000)

AGFA GEVAERT, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 7 de diciembre 2000)

CESPA GESTION DE RESIDUOS, SA. Convenio Colectivo (planta de transferencia de San Sebastián de los Reyes) (Resolución de 28 de diciembre 2000)

MUTUA MMT SEGUROS, SOCIEDAD MUTUA DE SEGUROS A PRIMA FIJA. Convenio Colectivo (Resolución de 28 de diciembre 2000)

IBERICA DE AUTOPISTAS, SA CONCESIONARIA DEL ESTADO. Convenio Colectivo (Resolución de 28 de diciembre 2000)

REAL AUTOMÓVIL CLUB DE ESPAÑA. Convenio Colectivo (oficinas centrales) (Resolución de 28 de diciembre 2000)

SODIBER, SA. Convenio Colectivo (Resolución de 28 de diciembre 2000)

## VIZCAYA

TRANSPORTES ABODI, SA. Convenio Colectivo de Centro de Santurce (Acuerdo de 2 de noviembre 2000)

O.A.L. VIVIENDAS MUNICIPALES DE BILBAO. Convenio Colectivo (Acuerdo de 12 de diciembre 2000)

LANTIK, SA. Convenio Colectivo (Acuerdo de 14 de diciembre 2000)

HOTEL NH VILLA DE BILBAO. Convenio Colectivo (Acuerdo de 14 de diciembre 2000)

MECANER, SA. Convenio Colectivo (Acuerdo de 21 de diciembre 2000)

PAVIGOM, SA. Convenio Colectivo (Acuerdo de 23 de diciembre 2000)

**-2010-**

## BARCELONA

AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013. DO. Generalitat de Catalunya 16 octubre 2009

AYUNTAMIENTO DE TORELLÓ. Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Torelló para los años 2009-2011 (Código de Convenio 0814092). Resolución de 11 de enero 2010

THYSSENKRUPP ELEVADORES, SL. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, SL, para los años 2008-2011 (Código de Convenio 0807461). Resolución de 11 de enero 2010

LA FARGA, GESTIÓ D'EQUIPAMENTS MUNICIPALS, SA. Convenio colectivo de trabajo de la empresa La Farga, Gestió d'Equipaments Municipals, SA, para los años 2008-2011 (Código de Convenio 0811122). Resolución de 11 de enero 2010

ARC DISTRIBUCION ARTE PARA EL HOGAR IBERICA, SL. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, SL (centro de trabajo de Barberá del Vallés) para los años 2009-2012 (Código de Convenio 0815562). Resolución de 11 de enero 2010

AIGÜES DE MANRESA, SA. Prórroga del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aigües de Manresa, SA para el año 2009 (Código de Convenio 0804622). Resolución de 13 de enero 2010

SERVICIOS MUNICIPALES DE COMUNICACIÓN, SL. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Servicios Municipales de Comunicación, SL (Sercom, SL) por los años 2009-2013 (Código de Convenio 0815972). Resolución de 22 de enero 2010

GALLINA BLANCA, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Gallina Blanca, SA (centro de trabajo de Sant Joan Despí) para los años 2008-2010 (Código de Convenio 0802111). Resolución de 1 de febrero 2010

MADERA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de almacenistas de la madera de la provincia de Barcelona para los años 2008-2012. BO. Barcelona 2 febrero 2010

SERVEIS FUNERARIS DE BARCELONA, SA. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Servicios Funerarios de Barcelona, SA para los años 2008-2011 (Código de Convenio 0802592). Resolución de 9 de febrero 2010

SERVITAR, SL. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Servitar, SL, para los años 2009-2011 (Código de Convenio 0810892). Resolución de 9 de febrero 2010

ECOPARC DEL BESOS, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2010 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ecoparc del Besòs, SA (LEG 2010\6511) (Código de Convenio 0813491). Resolución de 16 de febrero 2010

TRANSPORTS DE BARCELONA, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Transports de Barcelona, SA, para los años 2009-2012 (Código de Convenio 0804122). Resolución de 24 de febrero 2010

TRANSPORTES POR CARRETERA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de empresas de transportes mecánicos de

viajeros de la provincia de Barcelona para los años 2009-2011 (Código de Convenio 0804305). Resolución de 26 de febrero 2010

COLEGIO OFICIAL DE PESADORES Y MEDIDORES PÚBLICOS DE BARCELONA. Convenio Colectivo de trabajo del Colegio Oficial de Pesadores y Medidores Públicos de Barcelona para los años 2009-2012 (Código de Convenio 0815802). Resolución de 2 de marzo 2010

AYUNTAMIENTO DE JORBA. Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Jorba para el período 22-7-2009-31-12-2012 (Código de Convenio 0815762). Resolución de 2 de marzo 2010

AYUNTAMIENTO DE POLINYA. Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Polinyà para los años 2008-2011 (Código de Convenio 0812012). Resolución de 9 de marzo 2010

CESPA, SA. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Cespa, SA (comarca de El Vallès Oriental), para los años 2009-2011 (Código de Convenio 0813241). Resolución de 9 de marzo 2010

SCHNELLECKE GLOBAL LOGISTICS, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Schnellecke Global Logistics, SA, para los años 2010 y 2011 (Código de Convenio 0809732). Resolución de 9 de marzo 2010

CONCESIONARIA BARCELONESA, SL. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Concesionaria Barcelonesa, SL (servicio de recogida selectiva de residuos sólidos y limpieza viaria del municipio de Sant Celoni) para los años 2009-2010 (Código de Convenio 0816121). Resolución de 9 de marzo 2010

GRUPO EL PRADO-CERVERA, SL. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Grupo El Prado-Cervera (plataforma de Barcelona), para los años 2008-2012 (Código de Convenio 0811892). Resolución de 12 de marzo 2010

ATYSA SERVICIOS AUXILIARES, SL. Dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Atysa Servicios Auxiliares, SL para los años 2010-2013 (Código de Convenio 0816042). Resolución de 12 de marzo 2010

CONCESIONARIA BARCELONESA, SL. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Concesionaria Barcelonesa, SL (servicio de recogida selectiva del Consejo Comarcal del Bajo

Llobregat), para los años 2008-2010 (Código de Convenio 0815481). Resolución de 22 de marzo 2010

SELECTIVES METROPOLINANES, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Selectives Metropolitanas, SA (SEMESA), para el año 2009 (Código de Convenio 0812132). Resolución de 24 de marzo 2010

POMPAS FÚNEBRES. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2010 del Convenio colectivo de trabajo de empresas de servicios funerarios y de gestión de cementerios de la provincia de Barcelona (LCAT 2009\629) (Código de Convenio 0801545). Resolución de 13 de abril 2010

CODORNIU, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Codorniu, SA (centro de trabajo de Sant Sadurni d'Anoia), para los años 2010 y 2011 (Código de Convenio 0800671). Resolución de 13 de abril 2010

AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2010 del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia (LCAT 2009\638) (Código de Convenio 0804165). Resolución de 16 de abril 2010

ECOPARC DE BARCELONA, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Ecoparc de Barcelona, SA, para los años 2005-2011 (Código de Convenio 0812852). Resolución de 26 de abril 2010

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA; CESPAS, SA, Y URBASER, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para los años 2009 y 2010 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA; Cespa, SA, y Urbaser, SA (medio ambiente Barcelona)(LEG 2009\5125) (Código de Convenio 0809133). Resolución de 4 de mayo 2010

CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Barcelona (LCAT 2008\24) (Código de Convenio 0801065). Resolución de 7 de mayo 2010

Convenio Colectivo de trabajo del sector comercio del metal de la provincia de Barcelona para los años 2009-2011. BO. Barcelona 12 mayo 2010

WITTE Y SOLA, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Witte y Sola, SA, para los años 2010 y 2011 (Código de Convenio 0814772). Resolución de 18 de mayo 2010

TRANSPORTES URBANOS Y SERVICIOS GENERALES, SAL. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL, para los años 2009-2016 (Código de Convenio 0807192). Resolución de 1 de junio 2010

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servicios de recogida de escombros, limpieza viaria y recogida de basura de Tiana) (Código de Convenio 0812711). Resolución de 14 de junio 2010

COMERCIO DE METAL. Publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Barcelona del Convenio colectivo del sector del comercio de metal de la provincia de Barcelona (Código de Convenio 0800765). Resolución TRE/3706/2010, de 28 de junio

CASTELLBLANCH, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión del IPC para el año 2009 del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Castellblanch, SA, para los años 2010-2011 (LEG 2010\6202) (Código de Convenio 0800442). Resolución de 8 de julio 2010

PIELES. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de comercio de la piel de la provincia de Barcelona para los años 2009-2013 (Código de Convenio 0800735). Resolución de 14 de julio 2010

DSM RESINS ESPAÑA, SA. Dispone la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa DSM Resins España, SA, para el año 2010 (Código de Convenio 0809481). Resolución de 2 de agosto 2010

EL MUNDO DEPORTIVO, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa El Mundo Deportivo, SA, para los años 2009-2011 (Código de Convenio 0801422). Resolución de 4 de agosto 2010

SOL-AGE, SLL. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Sol-Age, SLL (Código de Convenio 0816372). Resolución de 16 de septiembre 2010

FLEX EQUIPOS DE DESCANSO. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Flex Equipos de Descanso, SAU

(centro de trabajo de Esparreguera), para el año 2010 (Código de Convenio 0803671). Resolución de 20 de septiembre 2010

RENE BARBIER, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Rene Barbier, SA, para los años 2010-2011 (Código de Convenio 0803632). Resolución de 7 de octubre 2010

Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de transitarios y aduanas de Barcelona para los años 2010-2013. BO. Barcelona 9 noviembre 2010

BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, SLU. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU (centro de trabajo de Lliçà d'Amunt), para los años 2009-2011 (Código de Convenio 0812921). Resolución de 10 de noviembre 2010

TRATAMIENTO INDUSTRIAL DE RESIDUOS SÓLIDOS, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Tratamiento Industrial de Residuos Sólidos, SA (TIRSSA), para el año 2010 (Código de Convenio 0804342). Resolución de 25 de noviembre 2010

URBASER, SA. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Urbaser, SA (servicios de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria del municipio de Sant Joan Despí) para los años 2009-2012 (Código de Convenio 0815881). Resolución de 1 de diciembre 2010

SALINERA DE CARDONA, SLU. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Salinera de Cardona, SLU para los años 2010-2012 (Código de Convenio 0816462). Resolución de 2 de diciembre 2010

## **CÁDIZ**

SIDEROMETALURGIA. Convenio colectivo de la pequeña y mediana industria del metal de la Provincia de Cádiz (Código de Convenio 1100495). Acuerdo de 1 de enero 2010

COMERCIO. Convenio Colectivo de trabajo para el comercio del mueble de Cádiz (Código de Convenio 1100985). Acuerdo de 1 de enero 2010

CONSTRUCCIÓN. Convenio Colectivo de trabajo de actividades conexas del

Comercio de la Construcción tanto mayorista como minorista de Cádiz (Código de Convenio 1100185). Acuerdo de 1 de enero 2010

CORCHO. Convenio Colectivo de las empresas dedicadas a la fabricación de tapones de disco de corcho (Código de Convenio 1100465). Acuerdo de 1 de enero 2010

VINO. Convenio Colectivo del sector de la Viticultura de Cádiz (Código de Convenio 1100975). Acuerdo de 1 de enero 2010

ALIMENTOS. Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo de Alimentación, de Detallistas, de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios de Cádiz para la aplicación de la revisión salarial 2009 e incremento provisional 2010 (LEG 2009\6949) (Código de Convenio 1103305). Anuncio de 1 de enero 2010

LIMPIEZA-HOSPITALES. Convenio Colectivo para el sector de la limpieza de los centros del área de gestión sanitaria del campo de Gibraltar, dependientes del Servicio Andaluz de Salud (Código de Convenio 1102031). Acuerdo de 1 de enero 2010

HOSTELERÍA, CAFÉS, BARES Y SIMILARES. Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Cádiz (LEG 2010\3179) (Código de Convenio 1100065). Acuerdo de 1 de enero 2010

PAN. Convenio Colectivo del sector de Panaderías de Cádiz (Código de Convenio 1100365). Anuncio de 1 de enero 2010

AMBULANCIAS. Convenio colectivo de transporte sanitario de la provincia de Cádiz (Código de Convenio 1101905). Acuerdo de 1 de enero 2010

HOSTELERÍA, CAFÉS, BARES Y SIMILARES. Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Cádiz (Código de Convenio 1100065). Acuerdo de 1 de enero 2010

BUQUES. Convenio Colectivo suscrito entre Apemar y la representación sindical de los trabajadores del sector de Agencias Marítimas de Cádiz (Código de Convenio 1101015). Acuerdo de 1 de enero 2010

LIMPIEZA. Convenio Colectivo para el sector de limpieza de edificios y locales de comerciales de Cádiz (Código de Convenio 1100385). Acuerdo de 1 de enero 2010

OFICINAS Y DESPACHOS. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de

Cádiz (Código de Convenio 1101235). Acuerdo de 1 de enero 2010

## VALENCIA

CEMENTVAL, SLU.I Convenio Colectivo del centro de trabajo Molienda de Cemento de Puerto de Sagunto de la empresa Cementval Materiales de Construcción, SL (Código de Convenio 46100041012010). Anuncio de 1 de enero 2010

LOLLIR, SL. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Olollir, SL (Código de Convenio 4606552). Anuncio de 5 de enero 2010

MUEBLES, CESTERIA Y MIMBRE. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Cestería, Artículos de Mimbre y Junco y Afines de la provincia de Valencia. BO. Valencia 15 febrero 2010

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA. Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, para su centro de trabajo y contrata de Moncada (Código de Convenio 4607001). Anuncio de 16 de febrero 2010

FCC MEDIO AMBIENTE, SA. Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA para su centro de trabajo de Paiporta (Código de Convenio 4606801). Anuncio de 5 de marzo 2010

FCC MEDIO AMBIENTE, SA. Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA para su centro de trabajo de Benetússer (Código de Convenio 4606801). Anuncio de 5 de marzo 2010

MATERIAS PLÁSTICAS. Convenio Colectivo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia (código Convenio número 4601305). BO. Valencia 30 marzo 2010

UNIDAD LABORAL AVSA-SOISA. Convenio colectivo de trabajo de la Unidad Laboral Aguas de Valencia, SA - Omnium Ibérico, SA y Empresa Mixta Valenciana de Aguas, SA (Código de Convenio 4600093). Anuncio de 15 de abril 2010

COMPañIA DE TABACOS DE LA CANAL DE NAVARRES, SA. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Compañía de Tabacos de la Canal de Navarrés, SA (Código de Convenio 4606732). Anuncio de 15 de abril 2010

COMERCIO. Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Calzado de Valencia (Código de Convenio 4600865). Anuncio de 29 de abril 2010

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, centro de trabajo de Alboraya (Código de Convenio 4606341). Anuncio de 29 de abril 2010

FUNDACION MUNICIPAL DE LA ESCUELA DE JARDINERIA Y PAISAJE. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Fundación Municipal de la Escuela de Jardinería y Paisaje (Código de Convenio 4605841). Anuncio de 30 de abril 2010

PETRÓLEO. Convenio Colectivo de trabajo de sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, SA y otras empresas de GLP envasado de Valencia (Código de Convenio 4601185). Anuncio de 7 de mayo 2010

COMERCIO. Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Calzado de Valencia (código Convenio número 4600865). BO. Valencia 15 mayo 2010

TINTORERIAS Y LAVANDERIAS. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia. BO. Valencia 15 mayo 2010

PETRÓLEO. Convenio Colectivo de trabajo de sector de agencias distribuidoras oficiales de Repsol-Butano, SA y otras empresas de GLP envasado de Valencia. BO. Valencia 21 mayo 2010

BOLUDA TANKERS, SA. Convenio Colectivo de la empresa Boluda Tankers, SA (Código de Convenio 4605352). Anuncio de 26 de mayo 2010

RECICLADOS INDUSTRIALES, SA (RECISA). Convenio Colectivo de la empresa Reciclados Industriales, SA (Recisa) (Código de Convenio 4606262). Acuerdo de 10 de junio 2010

INCATEMA, SL. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Incatema, SL (Código de Convenio 4607302). Anuncio de 11 de junio 2010

NARANJAS Y OTROS AGRIOS. Convenio Colectivo de trabajo del sector del Comercio de Derivados de los Agrios de Valencia. BO. Valencia 16 junio 2010

HELADOS Y POSTRES, SA. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Helados y Postres, SA (Código de Convenio 4600182). Acuerdo de 22 de junio 2010

METALES. Convenio colectivo de trabajo del sector de trabajo del sector de Comercio del Metal de de Valencia (Código de Convenio 4600235). Acuerdo de 8 de julio 2010

TRANSPORTES. Convenio Colectivo del sector de Empresas Transitarias de Valencia (código Convenio número 4605825). BO. Valencia 9 julio 2010

INDUSTRIAS HOTELERAS SENDRA, SA. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Industrias Hoteleras Sendra, SA (Código de Convenio 4603822). Anuncio de 22 de julio 2010

METALES. Convenio colectivo de trabajo del sector de trabajo del sector de Comercio del Metal de Valencia. BO. Valencia 26 julio 2010

MARINA MERCANTE-BUQUES. Convenio colectivo de trabajo del sector de Empresas Navieras, Consignatarias de Buques y Empresas Estibadoras de la provincia de Valencia (código Convenio número 4600345). BO. Valencia 28 julio 2010

ALIMENTOS. Convenio Colectivo de trabajo de sector de Comercio de Ultramarinos y Similares de Valencia. BO. Valencia 21 agosto 2010

## **MADRID**

REICOMSA, SA.Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Reicomsa, SA» (Código de Convenio 2806342). Resolución de 11 de enero 2010

THYSSENKRUPP ELEVATOR MANUFACTURING SPAIN.Registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada» (Código de Convenio 2815092). Resolución de 25 de enero 2010

GUANTES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Confección de Guantes de Piel y Similares, suscrito por la Asociación de Fabricantes de Guantes, CC OO y UGT (código Convenio número 2801005). BO. Comunidad de Madrid 25 enero 2010

ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, SA.Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Enusa Industrias Avanzadas, SA» (Código de Convenio 2801481). Resolución de 28 de enero 2010

SIDEROMETALURGIA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por las asociaciones AECIM, ACEM, UNICEM, AEDHE y AICA y las centrales sindicales UGT y CC OO. BO. Comunidad de Madrid 28 enero 2010

SERPROM AUXILIARES DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, SL. Registro depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Serprom Auxiliares de Servicios y Mantenimiento, SL (Código de Convenio 2815102). Resolución de 2 de febrero 2010

PIELES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector Confección de Peletería Fina (Código de Convenio 2801015). Resolución de 11 de febrero 2010

FIAT GROUP AUTOMOBILES SPAIN, SA.Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fiat Group Automobiles Spain, SA» (Código de Convenio 2801682). Resolución de 12 de febrero 2010

EULEN, SA (SERVICIOS AUXILIARES).Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Eulen, SA» (Servicios Auxiliares) (Código de Convenio 2811190). Resolución de 16 de febrero 2010

EUROLIMP, SA.Registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Eurolimp, Sociedad Anónima (Fundación Hospital Alcorcón)» (LEG 2006\6719) (Código de Convenio 2812661). Resolución de 19 de febrero 2010

CESPA, SA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa «Cespa, Sociedad Anónima» (limpieza pública viaria y recogida de basuras de Villanueva de la Cañada) (Código de Convenio 2812531). Resolución de 4 de marzo 2010

REPSOL EXPLORACION, SA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Exploración, SA» (Código de Convenio 2808952). Resolución de 22 de marzo 2010

PIELES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector Confección de Peletería Fina (código Convenio número 2801015). BO. Comunidad de Madrid 3 abril 2010

SERVIMEDIA, SA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Servimedia, SA» (Código de Convenio 2812712). Resolución de 7 de abril 2010

COMPAÑIA ESPAÑOLA DE SISTEMAS AERONAUTICOS, SA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, Sociedad Anónima» (CESA) (Código de Convenio 2806522). Resolución de 16 de abril 2010

PROTÉSICOS DENTALES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y USO (Código de Convenio 2803305). Resolución de 4 de mayo 2010

CAFÉ. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos, suscrito por la comisión deliberadora (Código de Convenio 2804005). Resolución de 17 de mayo 2010

OFICINAS Y DESPACHOS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos, suscrito por ADESEMA, Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos, ASOFREDA, CC OO y UGT (Código de Convenio 2803005). Resolución de 19 de mayo 2010

BOLSA DE VALORES. Registro, depósito y publicación de convenio colectivo del sector de Mercado de Valores, suscrito por la Asociación Española del Mercado de Valores, FITC, CC OO y UGT. BO. Comunidad de Madrid 31 mayo 2010

«SUFÍ S.A». Registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Sufi, Sociedad Anónima» (limpieza viaria, recogida y gestión del punto limpio de Cercedilla) (Código de Convenio 2815201). Resolución de 2 de junio 2010

RENAULT RETAIL GROUP MADRID, SA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Renault Retail Group Madrid, Sociedad Anónima» (Código de Convenio 2801532). Resolución de 15 de junio 2010

OFICINAS Y DESPACHOS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos, suscrito por ADESEMA, Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos, ASOFREDA, CC OO y UGT. BO. Comunidad de Madrid 23 junio 2010

JUEGOS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, suscrito por

ASEJU, OMEGA, CC OO, UGT y USO. BO. Comunidad de Madrid 1 julio 2010

PROTÉSICOS DENTALES. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales, suscrito por la Asociación Empresarial de Prótesis Dental de Madrid y USO (código Convenio número 2803305). BO. Comunidad de Madrid 21 junio 2010

CAFÉ. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos, suscrito por la comisión deliberadora. BO. Comunidad de Madrid 19 julio 2010

ALIMENTACIÓN. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Mercados de Distrito de Concesión Municipal, Centros Comerciales de Barrio y Galerías de Alimentación, suscrito por COCAM y CC OO. BO. Comunidad de Madrid 19 julio 2010

MUEBLES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Mueble, suscrito por ASECOM, CC OO y UGT. BO. Comunidad de Madrid 9 agosto 2010

PANADERÍAS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, suscrito por ASEPAM, CC OO y UGT. BO. Comunidad de Madrid 9 agosto 2010

SIDEROMETALURGIA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio del Metal, suscrito por AECIM, CC OO y UGT. BO. Comunidad de Madrid 14 agosto 2010

AYUNTAMIENTO DE VILLAVICIOSA DE ODÓN. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón (Código de Convenio 2811872). Resolución de 16 de agosto 2010

ZOOS IBERICOS, SA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Zoos Ibéricos, Sociedad Anónima» (Código de Convenio 2804342). Resolución de 2 de septiembre 2010

SOCIEDAD ANÓNIMA SULQUISA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Sulquisa, Sociedad Anónima» (Código de Convenio 2806802). Resolución de 2 de septiembre 2010

GUANTES. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Confección de Guantes de Piel y Similares. BO. Comunidad de Madrid 2 septiembre 2010

**OFICINAS Y DESPACHOS.** Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas de Importación y Exportación, suscrito por la Asociación de Empresarios Auxiliares de Comercio Exterior de Madrid, UGT y CC OO. BO. Comunidad de Madrid 25 septiembre 2010

**CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.** Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas, suscrito por AECOM, CC OO y UGT. BO. Comunidad de Madrid 22 octubre 2010

**MASAS Y PATATAS FRITAS.** Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas, suscrito por APECYP, UGT y CC OO. BO. Comunidad de Madrid 22 octubre 2010

**SANIDAD.** Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT (código Convenio número 2801575). BO. Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010

Convenio colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Pastelería, Bollería, Repostería, Heladería y Platos Cocinados, BO. Comunidad de Madrid 6 diciembre 2010

**COMERCIO.** Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de la Piel en General, suscrito por las asociaciones de comercio de calzado, de comercio de marroquinería, almacenistas de curtidos, la Asociación Empresarial de Peletería, Copyme, UGT y CC OO. BO. Comunidad de Madrid 24 diciembre 2010

## **VIZCAYA**

**HORMIGON-CANTERAS.** Resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Hormigones y Canteras de Bizkaia. BO. Bizkaia 25 enero 2010

**CENTRO INFORMATICO MUNICIPAL DE BILBAO, SA (CIMUBISA).** Convenio Colectivo (Código de Convenio 4803552). Resolución de 15 de enero 2010

**ASEA BROWN BOVERI, SA.** Convenio Colectivo para Asea Brown Boveri, S.A. (Código de Convenio 4806291). Resolución de 29 de enero 2010

SOCIEDAD COOPERATIVA DE CONSUMO DE TRABAJADORES VASCOS DE SESTAO LTDA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4802032). Resolución de 3 de febrero 2010

CESPA, SA. Resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Cespa, S.A. -Ayuntamiento de Santurtzi (Código de Convenio 4806631). Resolución de 11 de febrero 2010

REMOLCADORES IBAIZABAL, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4804072). Resolución de 23 de febrero 2010

BEFESA GESTIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4806542). Resolución de 3 de marzo 2010

NORTEN PREFABRICADOS DE HORMIGON, SL. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4801862). Resolución de 17 de marzo 2010

AUTOBUSES DE LUJUA, SL. Resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para Autobuses de Lujua, SL (Código de Convenio 4806362). Resolución de 24 de marzo 2010

MARMOL-PIEDRA. Convenio Colectivo del Sector de Bizkaia. BO. Bizkaia 14 mayo 2010

BILBAO OTA-UTE. Resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Bilbao OTA-UTE (Código de Convenio 4803272). Resolución de 21 de mayo 2010

TRANSPORTES COLECTIVOS, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4802932). Resolución de 14 de junio 2010

SMURFIT KAPPA NERVION, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4804612). Resolución de 17 de junio 2010

GERTEK. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4805251). Resolución de 22 de junio 2010

GAS. Resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de Gas Butano de Bizkaia. BO. Bizkaia 2 julio 2010

UNIÓN DE CENTROS FARMACÉUTICOS, SA (UNIDEFAR). Registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Unión de Centros Farmacéuticos, SA (Unidefar) (Código de Convenio 4803952). Resolución de 18 de julio 2010

PRODUCTOS TUBULARES, SAU. Resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa Productos Tubulares, S.A.U (Código de Convenio 4804272). Resolución de 29 de julio 2010

INDUSTRIAS IBAIONDO, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4803192). Resolución de 16 de agosto 2010

BILBAO EDITORIAL PRODUCCIONES. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4806322). Resolución de 18 de agosto 2010

CIE UDALBIDE. Resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo (Código de Convenio 4803342). Resolución de 26 de agosto 2010

ENCARTACIONES, SA. Convenio Colectivo de Encartaciones, SA (Código de Convenio 4804542). Resolución de 13 de septiembre 2010

ALSTOM HYDRO ESPAÑA, SL. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4806512). Resolución de 22 de septiembre 2010

NORBOLSA, SOCIEDAD DE VALORES, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4803942). Resolución de 28 de septiembre 2010

INYECTAMETAL, SA. Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Inyectametal, SA (Código de Convenio 4805192). Resolución de 1 de octubre 2010

REPSOL INVESTIGACIONES PETROLIFERAS, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4804652). Resolución de 4 de octubre 2010

COMPAÑIA DE INICIATIVAS Y ESPECTACULOS, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4805122). Resolución de 7 de octubre 2010

CRISTALERÍA RECALDE, SA. Resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Cristalería Recalde, SA (Código de Convenio 4806482). Resolución de 26 de octubre 2010

EGAÑA 2, SL. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4805962). Resolución de 4 de noviembre 2010

DEGREMONT, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 48005692012004). Resolución de 17 de noviembre 2010

VIDRIERIA Y CRISTALERIA DE LAMIACO, SA. Registro y publicación del Convenio Colectivo para Vidriería y Cristalería de Lamiaco, SA- Vicrila (Código de Convenio 4803172). Resolución de 24 de noviembre 2010

AR SISTEMAS, SA. Convenio Colectivo (Código de Convenio 4804042). Resolución de 3 de diciembre 2010

© INSHT