



EL TRATAMIENTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FEDERICO NAVARRO NIETO

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

EXTRACTO

La negociación colectiva de los años 2001 a 2003 ha supuesto un cierto avance en el papel que los convenios otorgan a la salud laboral y un enriquecimiento de los contenidos regulados. Es creciente el número de convenios que dedican un capítulo específico a la salud laboral y que asumen una orientación preventiva en materia de riesgos laborales. Hay que insistir en que la negociación colectiva debe jugar un papel específico en esta materia, fundamentalmente de concreción, de adaptación y, en su caso, de mejora de la regulación legal. Por otro lado, los convenios deben contribuir a la corrección de los defectos del actual marco regulador, como el carácter excesivamente abstracto o general de ciertas previsiones normativas, la falta de adaptación de un marco regulador que parece pensado para la gran empresa industrial; también puede contribuir a neutralizar, o, al menos, a corregir la tendencia a la externalización de servicios de prevención o a la mera «documentalización» por las empresas de la prevención de riesgos. Precisamente desde esta perspectiva es desde donde pueden ser objeto de valoración crítica los contenidos de los convenios de los últimos años. En este estudio se trata de contrastar las potencialidades de la negociación de cara a la efectividad en la prevención y a la facilitación de la adaptación a los distintos sectores y empresas con el papel que efectivamente están asumiendo los convenios. Una conclusión se impone al respecto, el enriquecimiento de la negociación, que es indudable, sigue lastrado por la falta de una cierta visión estratégica sobre el papel de la negociación y sobre la función que cada nivel de negociación puede jugar al respecto.



ÍNDICE

1. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
2. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES
3. LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES
 - 3.1. La prevención de riesgos
 - 3.2. El deber de información
 - 3.3. La formación preventiva
 - 3.4. Vigilancia de la salud
 - 3.5. La protección de colectivos especiales
 - 3.6. La salud laboral como deber del trabajador y su proyección en el régimen disciplinario
 - 3.7. Los servicios de prevención
4. ÓRGANOS REPRESENTATIVOS DE PREVENCIÓN DENTRO DE LAS EMPRESAS
5. SUBCONTRATACIONES Y SALUD LABORAL

1. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Es suficientemente conocido que la LPRL le otorga al convenio colectivo tanto un papel de mejora como de complementariedad ¹.

Con frecuencia la ley delega en el convenio la regulación o especificación de determinadas previsiones normativas, limitándose a establecer principios generales que deben ser completados por la negociación. De hecho, la Disp. Ad. 7.^a RSP ofrece un catálogo de materias donde la negociación puede desempeñar un papel complementario, como son los criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, la planificación de la actividad preventiva y para la formación en la prevención de riesgos.

¹ Como indica la Exposición de Motivos de la LPRL, el marco legal «se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica». El papel de la negociación es básicamente de mejora de una normativa mínima e indisponible, conforme al art. 2.2 LPRL, según el cual las disposiciones de carácter laboral contenidas la 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». Cfr., en la doctrina por todos, PALOMEQUE LÓPEZ, «El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva», en *RMTAS*, núm. 3, pág. 248; CAMAS RODA, *Las obligaciones del empresario en la normativa de prevención de riesgos laborales*, La Ley Ed., Madrid, 2002, págs. 334-335.

Hay que considerar, como se ha observado², que la ambigüedad de la regulación legal y reglamentaria en determinados extremos puede ser vista positivamente en tanto contribuye a dar cierta flexibilidad a la aplicación de las normas. Pero esta dosis de ambigüedad contenida en la regulación legal conlleva el riesgo de abrir vías de escape a la regulación. Y es aquí donde la negociación puede jugar un papel importante para conjurar tal riesgo³.

Junto a las funciones de mejora y complemento de la regulación estatal, es posible incluso que la negociación asuma la función de regulación principal que desplaza el papel de la regulación legal, que asume así una posición supletoria. Este es el caso por ejemplo del art. 35.4 párr. 2.º LPRL, según el cual en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, e incluso que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio. El reconocimiento legal del papel de la negociación se refuerza así mismo al estimarse como infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y las «cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y de salud laboral», que quedan sujetas a responsabilidades conforme a la LPRL (art. 45.1 LPRL).

Hay que tener en cuenta, por otra parte, que las obligaciones del empresario en materia de riesgos laborales son de tracto sucesivo, en el sentido de que es necesaria una constante actualización de las previsiones empresariales en materias como la evaluación de riesgos, la formación, las medidas de emergencia o la vigilancia de la salud. De esta manera el deber de seguridad del empresario y su obligado perfeccionamiento en el tiempo requiere un seguimiento que otorga un cierto papel a los mecanismos de negociación, de control y vigilancia del cumplimiento de tales obligaciones⁴, que puede venir ya inicialmente planificado y articulado desde la negociación colectiva.

La práctica convencional de los últimos años ha supuesto un cierto avance en el papel que los convenios colectivos otorgan a la salud laboral y un enriquecimiento de los contenidos regulados⁵. Un primer aspecto llamativo

² Cfr., DURÁN LÓPEZ, *Informe sobre riesgos laborales y su prevención*, Presidencia del Gobierno, Madrid, 2001, págs. 223-224

³ Nuevamente, DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 224.

⁴ Cfr. TUDELA Y VALDEOLIVAS, *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentarios*, Colex, Madrid, 2002, pág. 138.

⁵ El método de indagación ha tratado de adaptarse al objetivo de ofrecer un diagnóstico del estado general de la negociación y de sus avances en los últimos años en materia de pre-

de los convenios más recientes está en el creciente número de ellos que dedica un capítulo específico a la salud laboral. También es interesante destacar que en la generalidad de casos se asume desde los convenios colectivos una filosofía preventiva en materia de riesgos laborales (siguiendo las pautas trazadas en los arts. 14, 15 y 29 LPRL)⁶.

Es positivo finalmente el que, coincidiendo con las recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para 2002 (AINC 2002) y del mismo Acuerdo para 2003 (ANC 2003)⁷, en muchos de estos convenios colectivos se trate de avanzar en el desarrollo de esta materia mediante la creación, sobre todo en los sectoriales, de comisiones mixtas o subcomisiones, dentro de la comisión paritaria del convenio, específicamente para la planificación y el seguimiento de la prevención de riesgos⁸. Un avan-

vencción de riesgos laborales (atendiendo al papel propio que cabe reclamar a la negociación en los diversos núcleos temáticos), para lo que se ha estimado adecuado el estudio del contenido de los convenios de ámbito sectorial (publicados en el BOE en el periodo que va desde enero de 2001 a septiembre de 2003) y de los convenios de empresa de ámbito interprovincial (suscritos a partir de enero de 2002 y publicados en el BOE en el periodo de enero de 2002 a agosto de 2003). Existen estudios recientes sobre el tratamiento de la prevención de riesgos en la negociación. Así, AA.VV., *El estado actual de la negociación colectiva en España*, MTAS, Madrid, 2003; MERCADER Y MUÑOZ, «El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales», *Aranzadi Social*, 14, 2002; MELENDEZ, *La prevención de riesgos laborales en la negociación*, Aranzadi, 2004; ISTAS, *La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002). Recopilación de buenas cláusulas*, 2003.

⁶ Ciertos convenios establecen protocolos generales de seguridad y salud laboral, con la concreción de derechos y deberes, y la implantación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Véase, Convenio Colectivo Leroy Merlin (2003-2006), I Convenio Colectivo Tradia (2001-2004), Convenio Colectivo Empresa Agencia Efe (2003).

⁷ Este último prorrogado para 2004 por Acuerdo de 22 de diciembre de 2003 —BOE, 31 diciembre—.

⁸ Entre las funciones que se asigna a esta comisión está la de informar respecto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, bien con carácter general o, en su caso, particular, acordar cuantas instrucciones resulten procedentes para la óptima gestión de los recursos que se destinen a la prevención, seguridad y salud en el trabajo, velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el convenio, coordinar con las empresas, los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud el desarrollo y mejora de los planes de evaluación de riesgos, elaborar estudios e investigaciones en materia de prevención, seguridad e higiene, así como organizar cursillos y conferencias sobre los mismos, representar al sector ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, colaborando con la Fundación en el seguimiento de la ejecución de iniciativas aprobadas, así como solicitar de la misma la inserción de las peculiaridades y necesidades del sector. Véase, XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (2002-2004); Convenio General Sector de la Construcción 2002-2006; II Convenio Colectivo General de derivados del cemento 2001-2005; Convenio Estatal de Jardinería 2000-2003; Convenio Colectivo de ámbito estatal industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y del comercio exclusivista de los mismos materiales 2002-2003; Convenio General de Ferralla (2002-2004); Convenio Colectivo Estatal Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria (2003-2005); Segundo Convenio Colectivo Estatal del Sector de Telemarketing

ce eficaz también lo constituye la previsión, en algunos sectores, de la creación de Fundaciones en materia de riesgos laborales, integradas por las organizaciones sindicales y patronales representativas⁹.

No obstante, y subrayada esta evolución positiva, puede matizarse que sigue sin abordarse de manera eficiente, salvo supuestos excepcionales, un tratamiento complementario de la legislación y de adecuación y aplicación de la misma en función de las características de las empresas y sectores. En este sentido, es necesario recalcar que la negociación debe cumplir un papel esencial para la adecuación de la normativa estatal a la diversidad de sectores y empresas. Por esta vía, la negociación puede facilitar la corrección de algunos de los defectos del actual marco regulador, como el carácter excesivamente abstracto o general de la normativa en determinados aspectos, la falta de adaptación de un marco normativo pensado para la gran empresa industrial¹⁰, o, en otro plano, la tendencia de las empresas a la externalización de servicios o a la mera «documentalización» de las obligaciones empresariales.

A pesar de las expectativas en el cambio cultural y en las pautas de la negociación que se albergaban tras la aprobación de la LPRL, siguen reproduciéndose defectos ya detectados en la negociación de los años 90¹¹. Las

(2002); Acuerdo Marco Sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (2003-2007); Acuerdos adoptados por la Comisión Negociadora del Convenio Básico de Ámbito Estatal para las Industrias Cárnicas 2002-2003; Convenio Colectivo General Industria Salinera 2002-2005; Convenio Colectivo Estatal Empresas Organizadoras del Juego del Bingo 2000-2002 (Acta de 15 de marzo de 2001 de la Comisión Paritaria); Convenio Colectivo de Ámbito Estatal Empresas de Mediación en Seguros Privados 2002-2003; Convenio Colectivo 2001-2002 Izar Construcciones Navales, Sociedad Anónima; XIV Convenio Colectivo de Zardoya Otis Y A.E.S.A. (2003-2004); Convenio Colectivo Gedas Iberia, S. A. (2003-2005); Convenio Colectivo Empresa Flex Equipos de Descanso Factorías de Salamanca Y Sevilla (2003-2004); Convenio Colectivo Empresa Moderropa, S. A. (2003-2006); Convenio Colectivo Grupo Ercros (2001-2003).

⁹ CC General Sector de la Construcción (2002-2006); CC General Industria Textil y de Confección (2003-2004); XIII CC General Industria Química (2001-2003); CC Estatal Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (2001-03); CC Empresas de Perfumería y Afines (2002-2003); Acuerdo Sector de Alimentación y Bebidas (2003-2008).

¹⁰ A los efectos de la prevención de riesgos, debería considerarse que el 99'5% de las empresas españolas no llega a los 250 trabajadores, siendo concretamente el 75'3% de menos de 6 trabajadores de plantilla y el 24'2% de entre 6 y 249 trabajadores. Véase, Véase, AA.VV. *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*. Ed. Zurich. Servicio de Prevención, 2004. Los datos se extraen de su Capítulo 6.2.2.

¹¹ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 221-224. Todavía en la actualidad puede suscribirse la conclusión expuesta en el *Informe Durán* de que «el planteamiento convencional de la seguridad y la salud en el trabajo se conforma, aun hoy, en el mejor de los casos, con una visión puramente reparadora o defensiva frente a los riesgos laborales, sin abordar, salvo supuestos excepcionales, un tratamiento complementario de la legislación y de adecuación y aplicación

remisiones o la reproducción de contenidos de la LPRL siguen siendo generalizadas, limitándose en muchos casos a reclamar de las comisiones paritarias creadas al efecto el impulso de la materia. A veces, las novedades de interés no dejan de ser proclamaciones en abstracto, sin concreción específica para el sector o la empresa a los que se refiere el convenio. De ello es una prueba la similitud de los contenidos de los convenios de diferentes empresas o sectores o el hecho de que los contenidos del convenio se reproduzcan mecánicamente en los posteriores de la misma empresa o sector sin modificación, reiterando los compromisos ya adquiridos o, incluso, reiterando la constitución de órganos —comisiones sectoriales— teóricamente ya constituidos¹².

Sigue siendo perceptible un enfoque favorable a la «monetización», mediante una regulación pensada sobre todo desde la perspectiva de la compensación económica por la actualización de los riesgos (mediante seguros de accidente o pluses¹³, y no desde el objetivo de la previsión (aunque es perceptible una mayor sensibilidad a esta cuestión¹⁴.

de la misma en función de las características de las empresas y sectores». La conclusión contenida en el Informe (Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 222) es extensible al conjunto de la década de los 90. Véase, respecto de la primera mitad de los 90, Cfr. VALDES DAL-RE, «La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, 1.994, T. I, pág. 13 y sigs.

¹² Sirven de ejemplo a nivel sectorial el Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2003-2005); Convenio Colectivo Estatal Empresas de Mediación en Seguros Privados 2002-2003; Convenio Colectivo del Sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, y Duplicado de Llaves 2003-2006; CC Centros de Asistencia y Educación Infantil (2003), Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (2003). A nivel de empresa, IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005; Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg, Sociedad Anónima» (2001-2003); XIII Convenio Colectivo «Enagás, Sociedad Anónima» ((2002-2004); Convenio Colectivo Empresa Grecco Ibérica, S.A. (2002); Convenio Colectivo Unión Española Explosivos y Otras Empresas de su Grupo (2002-2004); Convenio Colectivo Empresa «Miele, Sociedad Anónima» 2003.

¹³ El Convenio Estatal de Jardinería 2000-2003 constituye un ejemplo de monetización de los riesgos laborales. El artículo 27 dedicado a la Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales, después de la afirmación de ciertos principios generales en la materia se centra en la regulación del plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Otros ejemplos de un tratamiento especialmente monetizado de la salud laboral lo encontramos en el Convenio Colectivo de Flowserve Spain, S.A. que se refiere a los trabajos penosos en su regulación sobre «Condiciones económicas»; I Convenio Colectivo Nacional de la Compañía «La Casera, Sociedad Anónima» (2003-2006), que regula el plus específico para el personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, remitiendo las concreción de tales puestos al acuerdo entre el Comité de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo, o del Delegado de Prevención y la empresa en los centros de trabajo donde no existiese Comité de Seguridad y Salud.

¹⁴ Así, el Convenio Colectivo Interempresas Eads-Casa y «Airbus España, Sociedad Limitada» (2002-2004), dispone que «en línea con un concepto más preventivo de la protección



Esta situación no puede justificarse por el extenso desarrollo normativo estatal y el carácter altamente técnico de determinados aspectos¹⁵, porque probablemente la función de la negociación no está en abundar en los desarrollos técnicos, sino en potenciar la efectividad de la prevención y en facilitar su adaptación a los distintos sectores y empresas. Por otra parte, tampoco sirve como argumento explicativo, en el caso de los convenios de empresa, la existencia de un tratamiento básico de la materia por la negociación sectorial¹⁶, precisamente porque este tratamiento sectorial básico no es una realidad generalizada. En conclusión, el enriquecimiento de la negociación en esta temática sigue lastrado por la falta de una visión estratégica sobre el papel del convenio y sobre la función que cada nivel de negociación puede jugar al respecto.

2. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DE LOS RIEGOS LABORALES

Diversas previsiones normativas¹⁷, así como los AINC 2002 y ANC 2003, coinciden en reclamar un cierto protagonismo de los niveles centrales en la articulación de esta materia dentro de los convenios colectivos y un cierto nivel de homogeneización de la regulación en aspectos básicos.

En la práctica, queda mucho terreno por recorrer en la articulación de la negociación colectiva, dado el tratamiento escueto o meramente reiterativo de la legislación que hace la negociación sectorial. En la práctica negociadora de los últimos años es llamativo que en un número significativo de convenios sectoriales apenas se contengan menciones a la salud laboral, yen-

de la salud de los trabajadores, se entiende que la compensación económica por la realización de un trabajo prestado en condiciones de excepcional penosidad, peligrosidad o toxicidad, no cumple el fin último de conservación de la salud e integridad física de los trabajadores, siendo un criterio más adecuado el de limitar los tiempos de exposición a los riesgos ambientales de aquellos trabajadores que realicen su trabajo en las condiciones citadas».

¹⁵ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.* pág. 221; observación también subrayada en la doctrina, cfr. GETE CASTRILLO, «El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales», *Relaciones Laborales*, 1.997, T. I, pág. 373.

¹⁶ AA.VV., *El estado actual de la negociación colectiva en España*, MTAS, Madrid, 2003, págs. 477-478.

¹⁷ Conviene recordar que el art. 84 LET reserva al nivel negociador superior la fijación de las «normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo». También el art. 21.1 RSP prevé la organización de los servicios de prevención mancomunados por convenio o acuerdo del art. 83.3 LET; igualmente, la disp. ad. 7.ª RSP menciona específicamente los acuerdos del art. 83.3 de la LET como vía para la determinación de los criterios de concreción de los servicios de prevención.

do poco más allá del compromiso de creación de una comisión sobre riesgos laborales o de la reproducción del esquema legal de los órganos de prevención dentro de las empresas¹⁸, centrándose sobre todo en una función divulgativa de la normativa estatal y de recomendación mediante la reiteración de obligaciones recogidas en dicha normativa y que deben ser atendidas por las empresas (en relación con colectivos sensibles a los riesgos laborales, en materia de reconocimientos médicos, etc.). Los convenios sectoriales no se plantean la identificación de lo que deba entenderse por normas mínimas en materia de prevención¹⁹, limitándose en un número signi-

¹⁸ Convenio Colectivo de Empresas de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos (2000-2001), Convenio Colectivo Estatal Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (2001-2004), Convenio General Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (2001-2003), Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (2001-2004), III Convenio Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados, y Centros de Formación de Postgraduados (2001-2002), IV Convenio Colectivo Nacional Colegios Mayores Universitarios Privados (2001-2003), CC Escuelas De Turismo (2001-2004), CC Centros de Asistencia y Educación Infantil (2003), CC Distribuidores Cinematográficos (2002-2004), Convenio Colectivo Estatal Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria (2003-2005), CC Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua (2002-2004), CC Calzado (2001-2003), Convenio Colectivo Nacional Taurino (2003-2004), Convenio Estatal Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (2001-2002), Convenio Colectivo Grandes Almacenes (2001-2005), VI Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (2001-2002), Convenio Colectivo Estatal Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos (2002-2004), Convenio Colectivo La Industria Azucarera 2003-2006, Convenio Colectivo Empresas de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (2001-2003), Convenio Colectivo Estatal Sector de Agencias de Viajes 2002-2003, convenio Colectivo Estatal Sector de Prensa Diaria (2000-2002), Convenio Colectivo Cajas de Ahorros 2001-2002, Convenio Colectivo Ciclismo Profesional (2002-2004) XIII Convenio Colectivo Estatal Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (2001-2002).

¹⁹ Los convenios reiteran el contenido del art. 84 LET, disponiendo la reserva de la regulación del contenido básico en materia de seguridad y salud laboral al convenio sectorial estatal, aunque con frecuencia no se concreta dicho contenido básico. Véase, III Convenio Colectivo Nacional Sector Auto-Taxis (2002-2004), Convenio Colectivo Estatal Empresas Organizadoras del Juego del Bingo 2000-2002, Segundo Convenio Colectivo Estatal Sector de Telemarketing (2002), IV Convenio Colectivo Estatal Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos (2001-2004), VII Convenio Colectivo Nacional Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (2001-2004), Convenio Colectivo Estatal Empresas de Mediación en Seguros Privados 2002-2003. De manera excepcional, ciertos convenios sectoriales introducen un reparto de competencias entre niveles pero en relación con aspectos concretos, por ejemplo regulando la formación en materia preventiva y estableciendo la posibilidad de una regulación complementaria por los convenios colectivos de empresa sobre la formación necesaria a impartir a la entrada en el puesto de trabajo, tarea o función. Así, Convenio General de Ferralla (2002-2004).



ficativo de casos a establecer que la regulación sobre riesgos laborales se considera de carácter mínimo y puede ser mejorada por los niveles inferiores de negociación²⁰. Por otro lado, los convenios que tratan la estructura de la negociación no establecen un esquema claro de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles en materia de riesgos laborales²¹. No se observa un tratamiento especializado de los diversos niveles de negociación, siendo objeto de tratamiento los mismos aspectos y en términos muchas veces semejantes en el nivel sectorial y de empresa.

A veces incluso el convenio sectorial opta por reservar al nivel estatal la seguridad y salud laboral²²; reserva que no parece muy fundada ya que legalmente, conforme al art. 84 LET, no impide a los niveles sectoriales inferiores la regulación de la cuestión en lo que no se estime regulación básica; ni parece deseable en la práctica, dado el importante papel a jugar por los convenios de empresa. Incluso este tipo de cláusulas deriva en situaciones paradójicas. Así ocurre cuando el convenio estatal introduce la cláusula obligacional de prohibición de negociación en niveles inferiores²³, o cuando dispone la competencia exclusiva del nivel estatal o un reparto de competencias (fijando la reserva para el convenio estatal de la regulación de las normas mínimas en materia de riesgos laborales); en estos supuestos descritos la paradoja radica en que el propio convenio sectorial obvia posteriormente detallar dentro del convenio las reglas sobre esta materia que conforme a dichas cláusulas le han quedado reservadas²⁴.

²⁰ Incluso algún acuerdo sectorial dispone que el acuerdo o convenio colectivo de nivel inferior será siempre de aplicación preferente, desplazando al Acuerdo Marco con el que, por consiguiente, en ningún caso entrará en concurrencia. Véase, Acuerdo Marco Sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (2003-2007).

²¹ El ejemplo lo encontramos en el convenio del sector de la construcción donde, si bien se indica que la seguridad y salud en el trabajo se reserva a la negociación de ámbito general estatal, se añade más adelante sin mayor especificación que ello se entiende «sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias provinciales» correspondientes a los convenios de este nivel. Véase, Convenio General del Sector Construcción 2002-2006. Semejante ambigüedad es perceptible en otros convenios sectoriales que establecen reglas sobre la estructura de la negociación, como el II Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento 2001-2005.

²² Véase, Convenio Colectivo estatal de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (2001-2003), Convenio Colectivo General Industria Salinera 2002-2005, Acuerdo Laboral Estatal Supermercados, Superservicios, Autoservicios y Distribuidores Mayoristas de Alimentación (2003-2007).

²³ IV Convenio Colectivo Nacional Industrias de Pastas Alimenticias (2002-2003-2004), Convenio Colectivo Industrias Cárnicas (Acta Comisión Paritaria 3-2-2003, BOE, 12-3), Convenio Colectivo Industria Azucarera 2003-2006.

²⁴ Convenio Estatal del Corcho (2001-2005), II Convenio Estatal de la Madera (junio 2001-2006).

Los convenios de empresa no facilitan la cuestión debido a que cuando se establece una conexión con los niveles superiores de negociación (convenios estatales) lo que disponen es su condición de regulación básica respecto de la que el convenio sectorial actúa como regulación supletoria²⁵. A veces la cuestión es más problemática por la tendencia de algunos convenios de empresa a introducir una cláusula de blindaje del convenio frente a la negociación de niveles superiores, mediante el expediente de la exclusión expresa de toda complementariedad con otros convenios²⁶.

3. LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE RIEGOS LABORALES

En el tratamiento de los riesgos laborales en la negociación colectiva se suele tomar como referencia la sistemática de la LPRL, diferenciando de esta forma los contenidos de los derechos y obligaciones del Cap. III, sobre los servicios de prevención del Cap. IV y las estructuras de representación de los trabajadores del Capítulo V LPRL.

3.1. La prevención de riesgos

Dos ideas generales resultan de interés en este campo. En primer lugar, la filosofía de la prevención de riesgos en la legislación vigente otorga un papel primordial a la planificación de la prevención, conforme a los principios de evaluación de los riesgos que no pueden evitarse y de planificación

²⁵ Es frecuente sobre todo en el sector siderometalúrgico la remisión como derecho supletorio al convenio provincial del metal correspondiente o excepcionalmente a la ordenanza laboral. XVI Convenio Colectivo Empresa «Vb Autobaterías, Sociedad Anónima» Península, Baleares y Oficinas Centrales (2002-2004), que se remite a la Ordenanza Laboral del sector del metal. Convenio Colectivo Empresas del Grupo Plus Ultra (2002-2005), y Convenio Mapfre, Grupo Asegurador 2002-2004, respecto del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Convenio Colectivo Empresa «La Veneciana Norte, Sociedad Anónima» (2002-2004), que se remite a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio. Convenio Colectivo del Grupo Ercros (Acuerdo sindical de Adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química Española). (2001-2003) respecto del Convenio General de la Industria Química.

²⁶ De esta forma se impide la articulación entre los convenios de empresa y el nivel sectorial. Así, en el sector de seguridad entre convenios de empresa como el Convenio Colectivo Empresa Vigilancia Instalaciones de Seguridad y Alarma Servicios Auxiliares S.L.(V.I.S.A. Servicios Auxiliares S.L.) (2003-2005), o el Convenio Colectivo Empresa «Servicios Securitas, Sociedad Anónima» 2002-2004 y el convenio de sector estatal, Convenio Colectivo Estatal de las Empresas De Seguridad 2002-2004.

de la prevención (art. 15.1 b) y g) LPRL)²⁷. Dicha planificación se concreta en la previsión de una evaluación inicial de riesgos y una actualización periódica de dicha previsión (art. 16 LPRL y 3.1 RSP).

En segundo lugar, y aun tratándose de un deber empresarial conforme al art. 16 LPRL, hay que tener en cuenta el carácter consensual que inspira la política empresarial de evaluación de riesgos²⁸, en relación con sus contenidos y con el procedimiento de evaluación y las reglas de revisión de dicha evaluación. De hecho, se reconoce normativamente un derecho de participación de los trabajadores en la elaboración y aplicación de las previsiones empresariales (arts. 33 y 36 LPRL, y 3.2 RSP).

Siendo realistas, resulta difícil técnicamente asignar a los convenios colectivos un papel relevante en relación con los contenidos de la evaluación de riesgos mediante la elaboración de planes o programas integrales de seguridad y salud. Más que en sus contenidos, la negociación colectiva podría desarrollar un papel en las reglas formales y procedimentales de evaluación de riesgos. Así, por ejemplo, puede la negociación desarrollar un papel directo mediante el establecimiento de los procedimientos de consulta para llevarlos a cabo y la fijación de supuestos objetivos de reelaboración y actualización de la evaluación de riesgos en función de determinadas circunstancias. Este papel viene favorecido por el art. 5.1 RSP facilita el papel de la negociación al remitirse al acuerdo con los trabajadores o con sus representantes en relación con los criterios objetivos de valoración en la evaluación de riesgos. En este plano procedimental, es de resaltar también que la misma normativa reglamentaria reclama la planificación de la prevención sobre periodos temporales determinados, estableciendo fases y prioridades, su seguimiento y control, y un programa anual de actividades cuando la planificación es plurianual; todo ello además debe ordenarse teniendo en cuenta el tipo de riesgos y los trabajadores afectados (art. 9.3 RSP)²⁹.

La negociación colectiva puede jugar un papel en estos aspectos enunciados, adaptando las reglas de ordenación del proceso a las características del sector o de la empresa afectados por el convenio y reclamando una particular atención a la evaluación de riesgos de colectivos cuyas característi-

²⁷ En este sentido, TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 153.

²⁸ Cfr. MERCADER UGUINA, «Seguridad y salud en el trabajo», en *Tratado práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Martín Valverde y García Murcia (Dir.), Aranzadi, Pamplona, 2002, pág. 989.

²⁹ En la revisión de la evaluación inicial de riesgos (art. 14.2 LPRL), el art. 6 RSP establece la posibilidad de que el convenio pueda imponer el momento y la periodicidad de la evaluación inicial, bien porque tal revisión procede cuando así lo disponga una disposición específica o porque exista un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (en ambos casos puede considerarse un instrumento válido la cláusula de un convenio).

cas subjetivas los hacen más sensibles a ciertos riesgos laborales, evitando con ello una evaluación improvisada de puestos de riesgos y exentos de riesgos (quizá es un caso significativo el supuesto de riesgos para la mujer embarazada, de parto reciente o de lactancia). Estas previsiones pueden contribuir a evitar que el plan de prevención sea puramente formal, sin aplicación real en la práctica. La trascendencia de esta temática para la negociación es captada por los interlocutores sociales. Tanto el AINC 2002 como el ANC 2003 llaman la atención sobre la necesidad de avanzar en los procedimientos de consulta sobre procesos de evaluación de riesgos y de planificación de la prevención, reclamando un particular protagonismo de los convenios de ámbito sectorial a este respecto.

En la práctica, la panorámica negocial de carácter sectorial es más bien modesta. Las reglas sobre planificación de la prevención se centran en reclamar a las empresas la elaboración de un plan de prevención con una serie de contenidos ya recogidos en la LPRL. Bien es cierto que existen convenios sectoriales que tratan de centralizar la planificación de la prevención en el sector desde la comisión estatal sobre riesgos laborales creada por el convenio³⁰.

Respecto de los convenios de ámbito empresarial que hacen referencia a esta cuestión, un número importante de convenios se limita a declarar la obligación empresarial de organizar y desarrollar la actividad preventiva de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, subrayándose en algunos casos la obligación de la empresa de disponer un plan de prevención y una evaluación de riesgos actualizada³¹. En ciertos casos se añade un derecho de información de los representantes de los trabajadores mediante una entrega de copia de las evaluaciones de riesgos que se realicen al Delegado de Prevención³².

Otro grupo de convenios, siguiendo las pautas del art. 31 LPRL, atribuye al servicio de prevención el diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva y la evaluación de los factores

³⁰ XVIII Convenio Colectivo Contratas Ferroviarias (2002-2004), Convenio General Sector de la Construcción 2002-2006, Convenio Colectivo Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio De Ayuda A Domicilio (2003-2005). El XIII Convenio General de la Industria Química (2001-2003) estableció que las empresas deberían dar cuenta al Comité Mixto de Seguridad y Salud de la planificación de la prevención de riesgos, en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del Convenio al objeto de que dicho Comité pudiese elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

³¹ Convenio Colectivo Empresa «Cimecaron,S.L.» (2002-2005), Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005), CC «Made, Tecnologías Renovables, Sociedad Anónima» 2001-2003.

³² Convenio Colectivo 2002-2004 Empresas «Unión De Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (Unide); «G-5 Centro, Sociedad Anónima», y Coidec.

de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores, conforme al artículo 16 LPRL. Se suelen citar en el convenio una serie de aspectos que deben tener cabida dentro de la planificación de la prevención, como los medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios, las medidas de emergencia y de vigilancia de la salud, la información y formación de los trabajadores en materia preventiva y las fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención. Igualmente es frecuente disponer el respeto de los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores (Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud)³³.

En algún caso se establecen reglas rigurosas de garantía de la evaluación de riesgos sobre puestos de trabajo, imponiéndose la «constancia escrita y documentada de que se ha realizado» la evaluación por puestos, y que se han aplicado las medidas que correspondan según dictamine la evaluación de riesgo de dicho puesto de trabajo; para dar efectividad a estas reglas el Servicios de Prevención y el Comité de Seguridad deberán mostrar su acuerdo al cumplimiento de los requisitos anteriores en documento escrito y firmado³⁴.

No es frecuente el establecimiento expreso de reglas sobre la periodicidad de los planes de prevención, siendo la regla implícita en muchos la de la anualidad o la plurianualidad con revisiones anuales³⁵; o bien el establecimiento de plazos precisos desde la firma del convenio³⁶. Otras veces se hace depender de criterios abiertos como es el caso de necesidades de actualización al cambiar las condiciones de trabajo (si se detectaran daños a

³³ VIII Convenio Colectivo Repsol Química, S.A. (2002-2005), Convenio Colectivo Compañía Logística De Hidrocarburos Clh, S.A. (2002-2003), Acuerdo Marco «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (2001-2003), Duodécimo Convenio Colectivo O.N.C.E. (2003-2004), Convenio Colectivo Unión Española de Explosivos y Otras Empresas de su Grupo (2002-2004), Convenio Colectivo «Ence». Centro De Trabajo Oficinas Centrales, III Acuerdo Marco Del Grupo Repsol Ypf (2002-2005), Convenio Colectivo Hero España, S.A. 2003/2004, IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg, Sociedad Anónima» (2001-2003), Primer Convenio Colectivo Sociedad Estatal Correos Y Telégrafos, Sociedad Anónima (2003-2004), IX Convenio Colectivo Fnmt-Rcm-Real Casa De La Moneda (2002-2003), IV Convenio Colectivo De «Bp Oil España, Sociedad Anónima» (2002-2005), III Convenio Colectivo De CWT Viajes De Empresa, S.A. 2003-2005.

³⁴ Convenio Colectivo Empresa Alstom Transporte, S. A. Unidad De Servicio España y Portugal (2002-2005).

³⁵ En este segundo caso, Convenio Colectivo Interprovincial Compañía «Getronics España Solutions» (2002), I Convenio Colectivo «Getronics Grupo Cp,» (2002), Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos y Otras Empresas de su Grupo (1999-2001).

³⁶ X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación Y Promoción De Personas Con Discapacidad (2002-2003), I Convenio Colectivo Tradia 2001-2004.

la salud susceptibles de haberse originado como consecuencia del desempeño del trabajo); o sencillamente se incorpora la previsión de la revisión con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y la representación de los trabajadores³⁷.

Excepcionalmente se entra en el convenio colectivo a establecer criterios sobre tipos de riesgos o de trabajadores afectados. Algunos convenios establecen criterios a seguir en la identificación de trabajos particularmente peligrosos, penosos o tóxicos³⁸.

3.2. El deber de información

El art. 18 LPRL sólo establece de forma general el contenido de la información a suministrar a los trabajadores y sus representantes, sin concretar por otro lado el momento de la información, o la forma o procedimiento para ofrecerla. Este es un terreno por tanto donde la negociación puede perfilar mejor tales contenidos, sobre todo para determinados colectivos que por sus condiciones subjetivas o por el puesto de trabajo ocupado asuman mayores riesgos laborales. El deber de información previsto en el art. 18 LPRL debe ser contemplado con mayor celo en el supuesto de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, porque, aunque en algunos casos el legislador está contemplando específicamente el derecho de información (contratados temporales, art. 28.2 LPRL), en otros sin embargo no establece previsión específica (mujeres embarazadas, art. 26 LPRL).

Los convenios suelen referirse a la información a suministrar a los trabajadores en general³⁹. Mayoritariamente los convenios que se refieren a esta temática son los convenios de empresa, aunque frecuentemente los convenios se limitan a reconocer dicha obligación empresarial en términos puramente programáticos⁴⁰. A veces, sin abandonar el tono genérico, se afirma el derecho de los trabajadores a «conocer de forma detallada y concreta» los riesgos a que están expuestos en su puesto de trabajo y las medidas preventivas para evitarlos, así como las modificaciones en el proceso pro-

³⁷ Convenio Colectivo «Gas Natural» (2001-2003).

³⁸ Convenio Colectivo Interempresas Eads-Casa y «Airbus España» (2002-2004).

³⁹ Un ejemplo lo encontramos en el Convenio General Sector Construcción 2002-2006 que a través de la Fundación Laboral de la Construcción crea el Aula Permanente de la FLC sobre información general básica en riesgos laborales y Aulas móviles.

⁴⁰ Convenio Colectivo Empresa Compañía Transmediterránea y su Personal de Flota (2002-2005). III Convenio Colectivo CWT Viajes de Empresa 2003-2005, Convenio Colectivo European Air Transport (2002-2003), Convenio Colectivo Total fina elf España (2003-2004), Convenio Colectivo De Hero España 2003/2004.



ductivo con incidencia en los riesgos laborales. Este derecho de información general suele establecerse como contenido del plan de prevención⁴¹. En su concreción es frecuente establecer una vía de información general a través de tablones de anuncios, elaboración de guías generales y reuniones de la empresa y la representación de los trabajadores con éstos⁴²; también la concreción del momento en que debe tener lugar tal información, refiriéndolo al momento de su contratación o cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo⁴³. Determinados convenios prestan atención específica a los trabajadores de nuevo ingreso, aunque sin abandonar el carácter genérico de las obligaciones empresariales al respecto⁴⁴.

Es interesante observar que ciertos convenios especifican que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves⁴⁵.

3.3. La formación preventiva

Hay que subrayar que la formación de los trabajadores es una obligación empresarial que integra el deber fundamental de seguridad laboral (art. 14.1 y 19 LPRL) y que, junto a la obligación empresarial de información, constituye un instrumento de primer orden de cara a la eficacia de la protección frente a los riesgos laborales.

El papel de la negociación es aquí relevante. No en vano la Disp. Ad. 7.^a RSP menciona este aspecto como posible objeto de regulación por la negociación colectiva. A través de ésta se puede concretar el tipo de formación (teórica y práctica), el momento de impartición (inicial, para cada cambio de puesto) y su duración; particularmente importante es la fijación de

⁴¹ III Convenio Colectivo Delegación de la Empresa Esk. Provincia de Huelva y sus Zonas de Influencia (2002-2005), Convenio Colectivo Unión Española de Explosivos y Otras Empresas de su Grupo (1999-2001), Convenio Colectivo Interprovincial Compañía «Getronics España Solutions» (2002).

⁴² Convenio Colectivo Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos (2002-2003).

⁴³ IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Gas Natural» (2001-2003), VIII Convenio Empresa «Ros Fotocolor» (2002).

⁴⁴ Convenio 2002/2003 Sociedad De Salvamento Y Seguridad Maritima (Sasemar), Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada, S.A.» (2002-2004), Convenio Colectivo Empresa «Compañía Castellana De Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («Casbega, S.A.») 2002-2003.

⁴⁵ III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (2002-2005), VIII Convenio Colectivo Repsol Química, S.A. (2002-2005), Convenio Colectivo «Compañía Logística De Hidrocarburos Clh, S.A.» (2002-2003).

los parámetros que permiten calificarla como una formación «adecuada y suficiente», como reclama el art. 19.1 LPRL.

La formación adecuada requiere considerar su adaptación al puesto de trabajo que ocupa el trabajador o a las características de éste; de hecho, la LPRL hace una llamada de atención en este aspecto respecto de los trabajadores con contrato de duración determinada (art. 28.2)⁴⁶, y respecto de los trabajadores contratados por ETT para su puesta a disposición (art. 28.5)⁴⁷.

En la suficiencia de la formación será necesario considerar la exigencia de niveles y objetivos formativos diferentes según los refiramos a los trabajadores en general o específicamente a los que asumen responsabilidades en materia de prevención. Mientras que en el caso de los primeros la formación se orienta a salvaguardar la seguridad y la salud laboral, en el segundo supuesto dicha formación se refiere a las competencias en materia preventiva. Incluso en este segundo supuesto conviene diferenciar el supuesto de los representantes de los trabajadores en materia de prevención (para los que existe una previsión específica en materia de formación en el art. 37.2 LPRL), de los trabajadores que son llamados por el empresario a desempeñar las tareas de prevención o que se integran en los servicios de prevención propios de la empresa (art. 30.1 y 2 LPRL)⁴⁸.

Puede por otra parte el convenio colectivo determinar el momento, dentro de la jornada, en que debe impartirse la formación, y las excepciones a esta regla (conforme a la previsión del art. 19.2 LPRL).

El tratamiento de la formación de los trabajadores y de los Delegados de Prevención en términos generales es muy limitado en los convenios sectoriales. Por un lado, son escasos los convenios que introducen referencias específicas a esta cuestión. Por otro lado, las reglas, cuando existen, son muy sucintas, eludiendo contenidos sobre módulos y duración, destinatarios, o control de la actividad de formación (que se remite a la negociación de nivel inferior). Algunos convenios no obstante fijan reglas específicas sobre planes de formación tomando en consideración la dimensión de la empresa⁴⁹. Quizá

⁴⁶ En realidad, como ha sido puesto de manifiesto, el art. 28.2 LPRL es una reiteración de la previsión del art. 19.1 LPRL que trataría de constituir una llamada de atención sobre la preocupación legislativa hacia este colectivo de trabajadores. Cfr. TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 191-192.

⁴⁷ En este caso con mayor razón teniendo en cuenta la existencia de un fondo destinado a la formación de los trabajadores en misión (art. 12.2 y 3 LETT).

⁴⁸ Cfr. TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 193-195.

⁴⁹ Así, el XIII Convenio General Industria Química (2001-2003) establece que el Comité mixto de seguridad y salud podrá proponer planes agrupados de formación, de conformidad con lo previsto en el III Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, en materias de seguridad y salud orientados a los trabajadores en general, representantes de los trabajadores y delegados de salud y seguridad de las empresas de menos de 100 trabajadores.



sea este panorama general el que explica que el ANC 2003 reclame la inclusión de reglas al respecto en los convenios sectoriales, aunque sea al menos a título orientativo, sobre la formación por riesgos y sobre el número de horas de formación, en especial para los Delegados de Prevención.

Es importante destacar que es creciente el número de convenios que establecen una conexión entre formación preventiva y formación general de los trabajadores en la empresa. Esto no es del todo frecuente ya que los convenios colectivos suelen establecer un capítulo específico sobre formación profesional donde no se introduce una referencia expresa entre sus fines a la prevención de riesgos laborales. Pero, como decimos, es cada vez mayor el número de convenios que reclaman una coordinación entre el plan general de formación en la empresa y el plan de prevención de riesgos laborales, mediante el establecimiento de cursos específicos sobre esta materia⁵⁰.

Por lo que hace referencia al contenido del deber empresarial de formación, hay que indicar que, en términos generales, los convenios, reiterando los términos más o menos programáticos del art. 19 LPRL, se limitan a reconocer dicha obligación empresarial a desarrollar en el marco de los planes de prevención⁵¹.

⁵⁰ En el nivel sectorial es un buen ejemplo el Convenio General Sector de la Construcción 2002-2006, que a través de la Fundación Laboral de la Construcción dispone la homogeneización en todo el territorio nacional de los planes y contenidos de la formación que imparta en materia de prevención, seguridad y salud laboral y se disponen cursos de formación con contenidos y duración específicos según los puestos de trabajo a los que se dirijan (Gerentes de empresa, Responsables de obra y técnicos de ejecución, Mandos intermedios, Delegados de Prevención, Nivel específico por oficios y Nivel básico general). Además, véase II Convenio Colectivo General Derivados del Cemento 2001-2005. En el ámbito de empresa, III Convenio Colectivo CWT Viajes de Empresa, S.A. 2003-2005, XIV Convenio Colectivo Zardoya Otis Y A.E.S.A. (2003-2004), Convenio Colectivo Empresa «Allianz, Compañía De Seguros Y Reaseguros, Sociedad Anónima» (2002-2005), Convenio Colectivo Unión Española de Explosivos Y Otras Empresas de su Grupo (1999-2001), Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada» (2002-2004), Convenio Colectivo Hero España, S.A. 2003/2004, Convenio Colectivo Empresa Agencia Efe, S.A. (2003), Convenio Colectivo Grupo Ereros (Acuerdo sindical de Adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química Española) (2001-2003), Acuerdo Marco «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (2001-2003), Convenio Colectivo Grupo Generali España (2002-2003), IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Gas Natural» (2001-2003).

⁵¹ Véase, Convenio Colectivo Sector De Harinas Panificables y Sémolas 2001-2003, Convenio Colectivo Empresa Compañía Transmediterránea y Personal De Flota (2002-2005), Convenio Colectivo Interprovincial Compañía «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» (2002), Convenio Colectivo European Air Transport (2002-2003), III Convenio Colectivo Delegación de la Empresa Esk. S.A. Provincia de Huelva y sus zonas de Influencia (2002-2005), III Convenio Colectivo Cwt Viajes De Empresa, S.A. 2003-2004-2005, VII Convenio Colectivo «Central Nuclear De Trillo 1, A.I.E» 2001-2004, Convenio Colectivo Empresa «Sociedad Española De Instalaciones Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (Seirt) (2002), Con-

Ciertos convenios establecen que la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario⁵². También algunos convenios otorgan una atención particular para aquellos trabajadores que ocupan o vayan a ocupar puestos de gestión o de mando⁵³. Sólo ciertos convenios fijan directamente los contenidos de la acción formativa general, por oficios o categorías y específicamente para los Delegados de Prevención⁵⁴.

Algunos convenios concretan las horas anuales mínima de formación, previéndose su impartición dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma⁵⁵. Se suele prever que la formación será impartida por la empresa mediante medios propios o concertada con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores⁵⁶. En algunos convenios se establece la percepción de cantidades o el establecimiento de descansos compensatorios por la asistencia a estos cursos de formación, perdiéndose tales compensaciones por la no asistencia a los cursos⁵⁷.

venio Colectivo Empresa Elcogas, S. A. 2003-2005, Convenio Colectivo Hero España, S.A. 2003/2004, Convenio Colectivo Gallina Blanca, S.A. Años 2003-2005, Convenio Colectivo Empresa Agencia Efe, S.A. (2003).

⁵² III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (2002-2005), VIII Convenio Colectivo Repsol Química, S.A. (2002-2005), Convenio Colectivo «Compañía Logística De Hidrocarburos Clh, S.A.» (2002-2003). El Convenio General de Ferralla (2002-2004) establece que los Convenios Colectivos de empresa o centro de trabajo regularán la formación necesaria a impartir centrada en el puesto de trabajo, tarea o función.

⁵³ Convenio 2002/2003 Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (Sasemar), Convenio Colectivo Hero España, S.A. 2003/2004.

⁵⁴ Convenio General Sector de la Construcción (2002-2006), Convenio Colectivo Estatal Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales 2002-2003, Convenio General de Ferralla (2002-2004), Segundo Convenio Colectivo Estatal Sector de Telemarketing (2002).

⁵⁵ Convenio Colectivo General Industria Salinera 2002-2005, X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (2002-2003), Convenio Colectivo Empresa Moderropa, S. A. (2003-2006), que fija para cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica de 16 horas mínimas. El VIII Convenio Colectivo de Repsol Química, S.A. (2002-2005) dispone que, en función de las necesidades de los puestos de trabajo, se establecen las siguientes horas anuales de formación. Así, para el personal administrativo, cuatro horas anuales; para el personal a tres turnos y dos turnos incluidos en los planes de emergencia, quince horas anuales; y para el resto de personal, diez horas anuales.

⁵⁶ VIII Convenio Colectivo Repsol Química, S.A. (2002-2005), III Convenio Colectivo de Cwt Viajes de Empresa, S.A. 2003-2005, IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Gas Natural» (2001-2003), Convenio Colectivo Empresa Elcogas, S. A. 2003-2005, Convenio Colectivo Empresa Moderropa, S. A. (2003-2006).

⁵⁷ VIII Convenio Colectivo de Repsol Química, S.A. (2002-2005)



Sobre la programación y gestión de tales cursos de formación especializada en riesgos laborales algún convenio la incluye en las competencias del Comité de Seguridad y Salud⁵⁸; en otros casos, el diseño, duración y contenidos de dicha formación se encauza a través de la Comisión Sectorial de Formación⁵⁹.

Por lo que hace referencia a la formación de los representantes de los trabajadores en materia de prevención, en general los convenios introducen compromisos genéricos que obligan a las empresas a proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. En algunos casos no obstante se acuerda el establecimiento de programas especiales dentro de los planes generales de formación de la empresa⁶⁰. Una regla general al respecto es que el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención⁶¹. En algún caso se establece un crédito horario específico para la formación⁶², o bien que el tiempo de formación no computará a efectos del crédito horario⁶³. Ciertos convenios fijan reglas adicionales como la adecuación de la formación a la especificidad propia de los centros de trabajo y de las tareas realizadas por sus trabajadores⁶⁴.

3.4. Vigilancia de la salud

Como contenido de la negociación el deber empresarial de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, previsto en el art. 22.1 LPRL, se

⁵⁸ I Convenio Colectivo de Tradia 2001-2004

⁵⁹ Convenio Colectivo Empresa Moderropa, S. A. (2003-2006)

⁶⁰ XIII Convenio Colectivo «Enagás, Sociedad Anónima» ((2002-2004), IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Gas Natural» (2001-2003), III Acuerdo Marco Grupo Repsol Ypf (2002-2005), Convenio Colectivo «Compañía Logística De Hidrocarburos Clh, S.A.» (2002-2003).

⁶¹ Convenio Marco Estatal Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda A Domicilio (2003-2005), Duodécimo Convenio Colectivo O.N.C.E. (2003-2004). III Convenio Colectivo De Cwt Viajes De Empresa,S.A. 2003-2005 Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005).

⁶² Así, XIII Convenio General Industria Química (2001-2003): máximo de 16 horas anuales; Convenio Colectivo Estatal Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pielés para Peletería 2001-03: 40 horas anuales; Convenio Colectivo Empresa Moderropa, S. A. (2003-2006): un crédito horario mínimo anual de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario.

⁶³ Convenio Laboral 2002-2003 Empresas de Perfumería y Afines, que además dispone un tiempo para formación de los Delegados de prevención de 16 horas anuales.

⁶⁴ Duodécimo Convenio Colectivo O.N.C.E. (2003-2004).

concentra esencialmente en los reconocimientos médicos. Con cierta frecuencia los convenios se limitan a reiterar la prescripción del art. 22.1 LPRL de que la empresa garantice a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El art. 22.1 LPRL se refiere a varios aspectos de interés que pueden ser objeto de concreción desde la negociación colectiva. Dicho precepto requiere que el reconocimiento médico sea específico, es decir, que tenga lugar «en función de los riesgos inherentes al trabajo». Esta característica resulta relevante por cuanto va a servir para delimitar el campo de la obligación empresarial de vigilancia de la salud y también como garantía del derecho del trabajador a su intimidad, evitando que se conozcan datos sobre su salud ajenos a los riesgos laborales⁶⁵.

Los convenios que se detienen en este aspecto, aunque en un número significativo, tanto de sector como de empresa, se limitan a reconocer el derecho del trabajador a un reconocimiento genérico, siendo además con frecuencia el único contenido de los capítulos sobre prevención de riesgos.

El ANC 2003 llama la atención sobre este punto, aconsejando la paulatina sustitución de reconocimientos genéricos por otros específicos, ligados a los riesgos. En esta línea parecen avanzar la negociación, puesto que es creciente el número de convenios que establecen, aunque de forma genérica, la vinculación de la evaluación médica a los protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador en su puesto de trabajo, añadiéndose en muchos casos a lo anterior contenidos concretos de las revisiones médicas, muchas veces de manera general y sin conexión a puestos de trabajo concretos (electrocardiogramas, audiometrías, analíticas, exploraciones clínicas, oftalmológicas o ginecológicas, como más comunes)⁶⁶, otras veces en consideración a puestos de trabajo específicos (normalmente trabajos ante pantallas de ordenador o vídeo —o medio semejante—, o trabajos que implican la manipulación de determinadas materias primas, productos o aditivos)⁶⁷.

⁶⁵ Cfr. TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 226.

⁶⁶ Convenio Colectivo Marco Establecimientos Financieros De Crédito (2001), III Convenio Colectivo Cwt Viajes De Empresa, S.A. 2003-2005, Convenio Colectivo Empresa Grengo Ibérica, S.A. (2002), Convenio Colectivo Interprovincial Empresa «Cecofar, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada» (2002-2005), Convenio Colectivo «B.B.E., Sociedad Anónima» 2001-2003, Convenio Colectivo 2001/2002 «Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada», XIV Convenio Colectivo Zardoya Otis Y A.E.S.A. (2003-2004), II Convenio Colectivo «Ncr España, Sociedad Anónima», 2002.

⁶⁷ Para el supuesto de trabajos ante pantallas de ordenador o vídeo, Convenio Colectivo Nacional Empresas De Publicidad (2001-2002), Convenio Colectivo Nacional Distribuidores Cinematográficos 2002-2004, Convenio Colectivo Empresa Grengo Ibérica, S.A. (2002), Convenio Colectivo 2003/2004 Compañía Aig Europe, XX Convenio Colectivo 2003-2004 Em-

En algunos casos se prevé incluso que el examen médico se configure a partir del historial clínico-laboral del trabajador (debiendo contemplarse en dicho historial una descripción del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y de las medidas de prevención adoptadas, y puestos de trabajo anteriores con sus características y duración)⁶⁸. En otros casos se remite a una comisión específica o al servicio de prevención de riesgos la concreción de los contenidos específicos de los reconocimientos⁶⁹. Excepcionalmente se dispone de forma expresa que el reconocimiento médico será siempre acorde a los riesgos y a los puestos a ocupar⁷⁰.

Por otra parte, el art. 22 LPRL especifica que la vigilancia de la salud deberá ser periódica. El art. 37.3 b) RSP fija determinados supuestos, reiterando la regla de la obligatoriedad de los reconocimientos a «intervalos periódicos». Sin duda queda aquí un papel de concreción para la negociación. La mayoría de los convenios de empresa fijan una periodicidad anual⁷¹; a veces se especifica que se trata de un mínimo anual (aunque sin precisar los parámetros sobre incremento de revisiones médicas)⁷²; en otros casos se acorta dicha periodicidad en función de los riesgos de los puestos de traba-

presa Agfa-Gevaert, S.A.U., IV Convenio Colectivo Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima» (2001-2003), Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005). Respecto de la adecuación de las condiciones de trabajo a las materias primas, productos o aditivos que se manipulan en cada Centro de Trabajo, véase, Convenio Estatal De Estaciones De Servicio 2001-2002, Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos Y Otras Empresas De Su Grupo (2002-2004), Convenio Colectivo «Unidad Editorial, Sociedad Anónima» (2002-2004), III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (2002-2005).

⁶⁸ XVIII Convenio Colectivo Contratas Ferroviarias (2002-2004), Acuerdo Marco «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (2001-2003).

⁶⁹ Convenio General Sector de la Construcción 2002-2006, Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005), XIII Convenio Colectivo «Enagás, Sociedad Anónima» ((2002-2004), Convenio Colectivo Empresa «Danone, S.A.» (2002-2004), Primer Convenio Colectivo «Sociedad Estatal Correos Y Telégrafos, Sociedad Anónima» (2003-2004), Convenio Colectivo Empresa «Amcors Flexibles España, Sociedad Anónima» (2002-2003).

⁷⁰ Así, Convenio General Sector de la Construcción 2002-2006, Segundo Convenio Colectivo Sectorial-Estatal Cadenas De Tiendas De Conveniencia 2002-2005, Convenio Colectivo Empresa Agencia Efe, S.A. (2003), Convenio Colectivo Estatal Industrias Del Curtido, Cores Y Cueros Industriales Y Curtición De Pieles Para Peletería 2001-2003.

⁷¹ Convenio Estatal Estaciones De Servicio 2001-2002, Convenio Colectivo Empresa Marodri, S.L. (2003-2006), Convenio Colectivo Empresa Grenco Ibérica, S.A. (2002), Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos Y Otras Empresas De Su Grupo (2002-2004).

⁷² Convenio General Sector de la Construcción 2002-2006, Convenio Colectivo Nacional Distribuidores Cinematográficos 2002-2004, Convenio Colectivo 2003/2004 Compañía Aig Europe, Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005).

jo⁷³. Pueden encontrarse reglas particulares, como la fijación de la periodicidad por el Comité de Seguridad y Salud⁷⁴, por el Servicio de Prevención⁷⁵, o por solicitud del trabajador en relación con los reconocimientos genéricos⁷⁶, o particularmente en el caso de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo y el medio en que lo realizan⁷⁷.

Conforme al art. 14.5 LPRL, el empresario debe poner los medios para que la vigilancia de la salud sea efectiva, así como correr con los gastos que de tal deber se deriven. Sobre este aspecto pueden introducirse puntualizaciones como que el tiempo invertido en la revisión médica se estime como tiempo de trabajo⁷⁸; facilitando los medios de transporte o su abono por el empresario⁷⁹.

Dado que el empresario no puede asumir personalmente la vigilancia médica (art. 11 RSP), el convenio puede disponer reglas sobre la modalidad de organización preventiva que va a cubrir dicha obligación empresarial y sus contenidos. Los convenios que regulan este aspecto establecen un servicio médico de empresa⁸⁰, o bien se limitan a prever la facultad empresa-

⁷³ Convenio Colectivo Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales 2001, Convenio Colectivo Granjas Avícolas Y Otros Animales (2000-2002): cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos al año. Convenio Colectivo Empresa Grenco Ibérica, S.A. (2002): todos aquellos trabajadores cuyo trabajo o profesión habitual se desarrolle plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias de su jornada laboral ante una pantalla de ordenador, tendrán derecho cada seis meses a que se les efectúe una revisión médica. XV Convenio Colectivo Autodasa (2001-2002): en aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente. Convenio Colectivo Empresa Alstom Transporte, S. A. Unidad De Servicio España Y Portugal (2002-2005), en el trabajo nocturno la revisión será semestral.

⁷⁴ III Convenio Colectivo Cwt Viajes De Empresa, S.A. 2003-2005.

⁷⁵ Primer Convenio Colectivo «Sociedad Estatal Correos Y Telégrafos, Sociedad Anónima» (2003-2004).

⁷⁶ Convenio Colectivo Empresa Siceman 2000, S. L. (2001-2003).

⁷⁷ Convenio Colectivo 2003/2004 Compañía Aig Europe.

⁷⁸ Excepcionalmente se establece como regla su realización fuera de la jornada laboral. Convenio Colectivo 2002/2003/2004 Empresa Inergy Automotive Systems, Convenio Colectivo Interprovincial Empresa «Cecofar, Centro Cooperativo Farmacéutico, Sociedad Cooperativa Limitada» (2002-2005).

⁷⁹ Convenio Colectivo 2003/2004 Compañía Aig Europe, Convenio Colectivo Empresa «Allianz, Compañía De Seguros Y Reaseguros, Sociedad Anónima» (2002-2005).

⁸⁰ Convenio Colectivo 2002-2005 Ediciones Primera Plana, S.A., Graficas de Prensa Diaria, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Zeta Gestion de Medios S.A., Grupo Zeta S.A., centros de trabajo de Barcelona (2002-2005) Convenio Colecti-

rial de concertación de la vigilancia de la salud con entidades médicas externas o mutuas patronales ⁸¹.

Con la LPRL cobra importancia la temática de la voluntariedad u obligatoriedad de la revisión y la garantía de la dignidad e intimidad del trabajador en relación con los resultados de dicha revisión médica. Una regla básica al respecto es la voluntariedad del reconocimiento médico (art. 22.1 LPRL). Son mayoritarios los convenios que incluyen en sus previsiones dicha prescripción ⁸², aunque el número de excepciones es significativamente alto ⁸³, contrariando así la regla establecida en el art. 22.1 LPRL.

Además, es frecuente disponer la obligatoriedad de reconocimientos cuando se trata del momento de ingreso en la empresa, y aunque en muchos

vo Grupo Unión Radio (2003-2005) (Por centros en la medida de lo posible). Convenio Colectivo 2001/2002 «Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada», III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (2002-2005).

⁸¹ Convenio General Sector de la Construcción 2002-2006, Convenio Colectivo Empresa Marodri, S.L. (2003-2006), Convenio Colectivo Empresa «Pescados P.C.S., S.L.» (2003-2004), III Convenio Colectivo CWT Viajes De Empresa, S.A. 2003-2004-2005, Convenio Colectivo Empresa Grencó Ibérica, S.A. (2002), Convenio Colectivo Empresa «Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (2002-2005), Convenio Colectivo 2002/2003/2004 Empresa Inergy Automotive Systems. Convenio Colectivo Empresa «Vera Meseguer, S.A.» 2002-2004, Convenio Colectivo Empresa «Wagons-Lits Viajes, Sociedad Anónima Unipersonal» 2002-2003, III Convenio Colectivo Empresa «Unión Salinera De España, S.A.», Centro de trabajo de Barcelona y Delegaciones Comerciales en España (2002), XVI Convenio Colectivo Empresa «VB Autobaterías, Sociedad Anónima» (2002-2004). El Convenio Colectivo Empresa «Hertz De España, Sociedad Anónima» (2002) dispone que todos los trabajadores pasarán anualmente una revisión médica en los Institutos de Seguridad y Salud de las provincias respectivas.

⁸² A veces puede mover a engaño la indicación de que la empresa tiene la obligación de proceder a un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de su empresa, pero realmente en estos casos lo que se hace es imponer a la empresa la obligación del ofrecimiento del reconocimiento, salvaguardando entonces su voluntariedad para el trabajador. Igual puede suceder cuando se establece la obligatoriedad del examen médico, pero dando la posibilidad al trabajador de rechazar su realización mediante escrito de negativa.

⁸³ Convenio Colectivo Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harina de Pescados y Mariscos (2001-2005), Convenio Colectivo para Granjas Avícolas y Otros Animales (2000-2002). Estos dos convenios sectoriales establecen la revisión como un derecho y un deber de los trabajadores; Convenio Interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (2003-2004); el Convenio Colectivo «Serycur, Sociedad Limitada» (2002-2004) dispone que el deber de realizarse un chequeo médico general cuantas veces la empresa estime oportuno. Convenio Colectivo Empresa «Star Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada» 2003-2005, II Convenio Colectivo «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima» 2002-2004, Convenio Colectivo 2001/2002 «Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada», Convenio Colectivo Trane Aire Acondicionado (2001-2002), II Convenio Colectivo «NCR España, Sociedad Anónima», 2002, Convenio Colectivo «Tankisa, Sociedad Anónima» 2002-2003, Convenio Colectivo «Cial Alimentaria Dhul, Sociedad Limitada» (2002-2004).

casos puede entenderse la razón de ello (empresas de construcción, de seguridad), sin embargo no parece aceptable que se disponga su obligatoriedad de forma genérica, sin ningún tipo de condicionantes ⁸⁴.

Del carácter voluntario del reconocimiento el art. 22.1 párr. 2.º LPRL sólo exceptúa, previo informe (no vinculante) de los representantes de los trabajadores, en primer lugar, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; en segundo lugar, cuando sea necesario para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; finalmente, en tercer lugar, cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La amplitud de las excepciones lleva a la conclusión de que en realidad el consentimiento del trabajador cede frente a otros intereses dignos de tutela prevaleciendo en todo caso el bien jurídico de la vida, seguridad y salud de los trabajadores en general o de terceras personas que puedan entrar en contacto con aquel sobre el concreto derecho a la intimidad del trabajador individual ⁸⁵. Además, la existencia de un deber de cooperar del trabajador con el empresario para garantizar las condiciones de seguridad del trabajo (art. 29.2 LPRL) pueda justificar la obligatoriedad del reconocimiento y la calificación como infracción laboral la negativa del trabajador a su realización. Es innegable que una solución a esta contraposición de bienes jurídicos a tutelar puede quedar atenuada mediante una delimitación del campo de juego de las excepciones contempladas en el art. 22 LPRL.

Sin embargo los convenios (tanto sectoriales como de empresa) que hacen referencia a las excepciones a la voluntariedad, suelen limitarse a reiterar el contenido expuesto del art. 22.1 LPRL ⁸⁶. En algún caso se prevé su-

⁸⁴ Convenio General Sector de la Construcción 2002-2006, Convenio Colectivo de la Industria Azucarera 2003-2006, Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos y otras empresas de su grupo (2002-2004), Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005), Convenio Colectivo «Serycur, Sociedad Limitada» (2002-2004), IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, II Convenio Colectivo «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima» 2002-2004, IV Convenio Colectivo «BP Oil España, Sociedad Anónima» (2002-2005), Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada,S.A.» (2002-2004), VIII Convenio Empresa «Ros Fotocolor, Sociedad Anónima» (2002), Convenio Colectivo Empresa «Servicios Securitas, Sociedad Anónima» 2002-2004, Convenio Colectivo Hero España, S.A. 2003/2004, Convenio Colectivo Empresa «Plus Supermercados, S.A.» (2003-2005), Convenio Colectivo Empresa Agencia Efe, S.A. (2003).

⁸⁵ Cfr. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pág. 994; TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 227.

⁸⁶ Convenio Colectivo de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos (2002-2003), III Convenio Colectivo CWT Viajes De Empresa, S.A. 2003-2005,

puestos excepcionales específicos, que traen su causa de circunstancias personales⁸⁷, o de adscripción a determinados puestos de trabajo⁸⁸. Realmente en estos casos el convenio está dando concreción a alguna de las excepciones indicadas en el art. 22.1 párr. 2.º LPRL. Se añade a veces algún dato de interés como la instancia legitimada para establecer la obligatoriedad por tales razones (el servicio de prevención)⁸⁹.

Quizá la negociación colectiva debe fijar garantías en torno al respeto de la intimidad y dignidad del trabajador, estableciendo la regla de una información precisa al trabajador sobre el tipo de reconocimiento médico y su alcance, excluyendo la obligatoriedad de reconocimientos genéricos o de aquellos que supongan en la práctica la negación del derecho del trabajador a la conexión laboral de los reconocimientos, así como garantizando la confidencialidad de los resultados del reconocimiento siguiendo las pautas de los apartados 2, 3 y 4 del art. 22 LPRL. En este sentido el convenio colectivo puede fijar reglas sobre los contenidos del reconocimiento médico

Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005), XIII Convenio Colectivo «Enagás, Sociedad Anónima» (2002-2004), IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo,S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg,Sociedad Anónima» (2001-2003), IV Convenio Colectivo «Bp Oil España, Sociedad Anónima» (2002-2005), Convenio Colectivo Interprovincial Compañía «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» (2002), VIII Convenio Colectivo Empresa Cetarsa (2002-2003), III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (2002-2005) Convenio Colectivo Empresa Elcogas, S. A. 2003-2005, Convenio Colectivo Empresa Agencia Efe, S.A. (2003), Convenio Colectivo Personal de Flota «Compañía Logística de Hidrocarburos Clh,S.A.» (2002-2003), XII Convenio Colectivo «Enagás, Sociedad Anónima» (2000-2001), Acuerdo Marco «Altadis,Sociedad Anónima»y «Logista, Sociedad Anónima» (2001-2003).

⁸⁷ Cabe diferenciar dos supuestos. En primer lugar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, o bien se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo. En estos casos, la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o la de la representación de los trabajadores (y en algún caso, en su ausencia los sindicatos firmantes del convenio), pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico. Véase, Convenio Colectivo Estatal Empresas De Seguridad 2002-2004, Convenio Colectivo Estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (2003-2005), Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada,S.A.» (2002-2004), Convenio Colectivo Empresa de Servicios «Galeserga Sl» (2003-2006), Convenio Colectivo Empresa Securiber, Compañía De Servicios Integrales, S.L. (2003-2006). En segundo lugar, se impone una evaluación de la salud de los trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo, después de haber estado en incapacidad temporal, fundada en motivos de salud, por tiempo superior a seis meses. Así, Acuerdo Marco «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista,Sociedad Anónima» (2001-2003).

⁸⁸ Convenio Colectivo Hero España, S.A. 2003/2004, que realiza una enumeración de puestos concretos; Convenio Colectivo Empresa «Umano Servicios Integrales,S.A.» (2002-2003), para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

⁸⁹ VI Convenio Colectivo «Agroexpansión,Sociedad Anónima» (2002-2004).

(limitando el acceso de la empresa o de los órganos de prevención a resultados relativos a la aptitud del trabajador en relación con su puesto de trabajo o que puedan ser relevantes desde la perspectiva de la prevención laboral colectiva, excluyéndose en todo caso «la información médica de carácter personal»), la difusión de sus resultados (imponiéndose en todo caso su comunicación directa al trabajador), o, en fin, la prohibición de utilización de dichos resultados con fines discriminatorios para el trabajador.

Al margen de la reiteración de previsiones legislativas sobre límites en las pruebas médicas a realizar⁹⁰, los convenios prestan cada vez mayor atención a los aspectos referentes a la confidencialidad, centrándose sobre todo en establecer que el trabajador sea informado del resultado de los reconocimientos (introduciéndose a veces reglas formales al respecto⁹¹). Algunos convenios prevén que la comunicación a los responsables de la previsión de riesgos o responsables de recursos humanos se limite a las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención⁹² (a veces, de forma exclusiva los primeros, sin posibilidad de acceso a la empresa salvo consentimiento expreso del trabajador⁹³).

En algunos convenios se establece, para el caso de que se demuestre incumplimiento de esta obligación, que el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas⁹⁴.

⁹⁰ Concretamente que se realicen las imprescindibles para los objetivos que la vigilancia de la salud pretende, que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionadas a los riesgos que se vigilan y específicas, adecuándose a los riesgos de cada puesto de trabajo. Véase, Convenio Estatal 2002-2003 de las empresas y trabajadores de perfumería y afines, Convenio Marco Estatal residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (2003-2005), IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo,S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg,Sociedad Anónima» (2001-2003).

⁹¹ Por escrito y de manera confidencial (Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos y otras empresas de su grupo (2002-2004)); en sobre cerrado (XV Convenio Colectivo Autodasa (2001-2002)). Por su parte, el Convenio Colectivo de British American Tobacco España (2002-2003) exige que se comunique los resultados al trabajador «con lenguaje claro e inteligible».

⁹² Convenio Colectivo de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos (2002-2003), III Convenio Colectivo CWT Viajes De Empresa,S.A. 2003-2005, Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos y otras empresas de su grupo (2002-2004), Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg,Sociedad Anónima» (2001-2003), Primer Convenio Colectivo «Sociedad Estatal Correos Y Telégrafos,Sociedad Anónima»(2003-2004), IX Convenio Colectivo «Ediciones Zeta, Sociedad Anónima» (2001-2003).

⁹³ IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo,S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg,Sociedad Anónima» (2001-2003), Convenio Colectivo Empresa Elcogas, S. A. 2003-2005.

⁹⁴ Convenio Colectivo Estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2001-03.

3.5. La protección de colectivos especiales

Como se pone de manifiesto en estudios recientes⁹⁵, existen motivos para reclamar una mayor atención sobre colectivos específicos. Si efectivamente las tasas de desempleo constituyen un indicador indirecto sobre la disponibilidad potencial a aceptar un empleo con deficientes condiciones de trabajo⁹⁶, sería importante el seguimiento y control de las condiciones de inserción de jóvenes o mujeres. Además, la mayor incidencia de lesiones (mortales o no) en los contratados temporales, frente a los indefinidos⁹⁷, aconseja incrementar el celo en la concreción de los derechos de estos colectivos en materia de información y formación.

En el caso de embarazo y maternidad es quizá oportuno especificar los supuestos a los que debe aplicarse el art. 26 LPRL, puesto que el precepto contempla tres supuestos diferentes: el embarazo, la maternidad reciente y la lactancia. La aplicación del precepto plantea algunas dificultades en la identificación de los supuestos a los que se aplica⁹⁸. Así, puede ser oportuno concretar el supuesto de «parto reciente» (que cabe interpretar integra un periodo posterior al cubierto por el permiso por maternidad) o el supuesto de lactancia (que debe entenderse limitado a la lactancia natural, si lo que se trata de proteger es la salud del hijo).

Por otra parte, como se sabe, el art. 26 LPRL dispone una graduación de las posibles medidas para evitar la exposición al riesgo. En primer lugar, se establece una preferencia aplicativa de las medidas del art. 26.1 LPRL, consistentes en la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo; recomienda en particular dicho precepto la no realización de trabajos a turnos o nocturnos. En segundo lugar, el art. 26.2 LPRL dispone la posibilidad de la movilidad funcional; en este caso es importante su justificación, es decir, concretar cuando no resulta posible aplicar las medidas del primer grupo o su aplicación se estima insuficiente como para dar paso a este segundo tipo de medidas (aunque esto último viene ya condicionado de hecho por el informe de los servicios médicos del INSS o Mutua, del art. 26.2). Al ser de aplicación la normativa estatutaria sobre movilidad funcional, ex art. 26.2 LPRL, deberá imponerse inicialmente la movilidad ordinaria, y sólo en segundo término la movilidad ascendente o descendente entre grupos o categorías no equivalentes. Finalmente, es posible la suspensión del contrato,

⁹⁵ Cfr. *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*. cit..

⁹⁶ Cfr. *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*. cit. Capítulo 2. 2.1.

⁹⁷ Cfr. *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*. cit. Capítulo 5. 5.1.

⁹⁸ Al respecto, TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, págs. 269-270.

debiéndose acreditar que el cambio de puesto no resulta posible técnica u objetivamente o el motivo por el que «no pueda razonablemente exigirse», conforme al art. 26.3 LPRL, evitándose que esta última y subsidiaria solución en relación con las anteriores acabe siendo de preferente utilización por ser de más fácil aplicación y reducir los costes para la empresa a consecuencia de la suspensión del contrato.

En la práctica negociadora es creciente, aunque no generalizado, el tratamiento por la negociación de la situación de embarazo y maternidad. Resulta de interés observar que, siguiendo la prescripción del art. 26.1 LPRL tanto los convenios sectoriales como los de empresa disponen la obligación de evaluar los riesgos y determinar la naturaleza, el grado, y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, o parto reciente, a agentes, procedimientos, o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, así como la determinación de la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Sin embargo esta previsión de los convenios contrasta con la escasez de reglas concretas sobre evaluación de riesgos en el convenio, sobre todo en relación con los puestos que deben o no ser ocupados por las mujeres embarazadas, de parto reciente o en lactancia. Mayoritariamente, en suma, los convenios en su regulación suelen limitarse a la reproducción del contenido del art. 26 LPRL⁹⁹. En ciertos casos, se fijan algunos aspectos que delimitan los términos en que debe darse la movilidad ordinaria a la que se refiere el pár. 1.º del precepto, aunque generalmente se limitan a aspectos parciales y no siempre con la precisión aconsejable (por ejemplo, por referirse sólo al supuesto de embarazo, o por no contemplar la escala de las medidas del art. 26)¹⁰⁰.

⁹⁹ Convenio Colectivo Estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales 2002-2003, Convenio Estatal de jardinería 2000-2003, XIII Convenio General Industria Química (2001-2003), Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos y otras empresas de su grupo (2002-2004), Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005), Primer Convenio Colectivo «Sociedad Estatal Correos Y Telégrafos, Sociedad Anónima» (2003-2004), Convenio Colectivo Empresa Elcogas, S. A. 2003-2005, IV Convenio Colectivo Empresa «Avenir España, Sociedad Anónima» (2001-2003).

¹⁰⁰ Un buen ejemplo lo encontramos en el XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (2002-2004) que indica que si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, «el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada». Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario «la asignación a un puesto de trabajo, que resulte lo menos penoso posible para su estado, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indi-



En algunos aspectos el tratamiento de la negociación es incluso rechazable. Nos referimos a dos aspectos en concreto ¹⁰¹. En primer lugar, la delimitación restrictiva de algunos convenios del supuesto al que se aplica el precepto ¹⁰²; en segundo lugar, el requisito de que sea la propia trabajadora la que deba solicitar la aplicación de las medidas del art. 26 LPRL ¹⁰³.

En algunos casos se introducen reglas precisas como la exclusión de trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos, o bien trabajos nocturnos o a turnos en el primer tipo de medidas ¹⁰⁴.

cada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente». Además si el médico especialista propone a la empresa «la realización de trabajos más aliviados con indicación aproximada del esfuerzo a soportar», la empresa atenderá esta indicación «siempre que sea posible, y de modo inmediato, cuando exista vacante incluso cuando la misma se encuentre en centro de trabajo distinto de la misma población». Podrá también, «con aquiescencia de todos los implicados, provocarse el traslado provisional de algún trabajador de la plantilla, para la ocupación de tales funciones, y sin que, en ningún caso, los traslados o cambios de puestos de trabajo previstos en este artículo generen derecho a indemnización de cualquier tipo». También el Convenio Colectivo Estatal de prensa no diaria (2002/2003), dentro de las normas sobre permisos y licencias, refiriéndose al «trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo», indica que la mujer embarazada, «con independencia de su estado civil», a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo calificable como penoso o peligroso para su embarazo, tendrán preferencia «para ocupar sólo por el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto sin dicho riesgo». Igualmente «previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario. En caso de no poder realizar esta permuta, la empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada». Igualmente, Convenio Colectivo de ámbito estatal de las empresas de mediación en seguros privados 2002-2003, que dispone que «las trabajadoras en estado de gestación» que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, «tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario». También, Convenio Colectivo Empresa «Hertz De España, Sociedad Anónima» (2002): «Cuando el trabajo que la mujer encinta realice pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo, de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la empresa facilitárselo y quedándosele garantizada su vuelta al trabajo habitual una vez que se produzca el alumbramiento».

¹⁰¹ Véase críticamente también AA.VV., *El estado actual de la negociación colectiva en España*, cit. págs. 501-502.

¹⁰² Convenio Colectivo Grupo de Empresas Centro Farmacéutico Del Norte y Centro Distribuidor Del Norte 2002-2005: se limita a disponer que a partir del quinto mes de embarazo y dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.

¹⁰³ Convenio Colectivo «Playa de Madrid, S. A. U.» 2001-2003.

¹⁰⁴ Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (2002-2004), III Convenio Colectivo CWT Viajes De Empresa, S.A. 2003-2005.

Aisladamente los convenios regulan el supuesto de protección de menores (tomando como referencia el art. 27 LPRL¹⁰⁵), y de trabajadores con capacidad disminuida (art. 25 LPRL). En este segundo caso algunos convenios introducen medidas de readaptación (facilitando la empresa al trabajador la formación profesional necesaria para su adaptación al nuevo puesto de trabajo), disponiéndose como alternativa a lo anterior (o cuando lo anterior es insuficiente) la preferencia para ocupar vacantes en otros grupos o categorías o la movilidad funcional dentro de su grupo profesional (o en grupo distinto si no existiese puesto de trabajo adecuado a su capacidad), conservando en este caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen¹⁰⁶.

Por su parte, el art. 28 LPRL dedica una particular atención a los trabajadores con contrato de duración determinada, así como a los trabajadores de ETT en misión¹⁰⁷. Los pocos convenios que se refieren a este supuesto se limitan a hacerse eco del contenido del art. 28 LPRL¹⁰⁸.

Por lo que hace referencia a los riesgos ligados a determinados puestos de trabajo, los convenios suelen limitarse a delimitar genéricamente factores y puestos de trabajo de riesgo y a disponer ciertas reglas básicas sobre uso de utensilios potencialmente nocivos para la salud (por ejemplo, terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo), adecuación de locales y puestos de trabajo, derechos como los de poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo ante instrumentos potencialmente nocivos, o de un descanso (computable como de trabajo efectivo), y, como ya hemos tenido ocasión de ver, controles médicos específicos para los trabajadores que los ocupan¹⁰⁹.

¹⁰⁵ III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (2002-2005)

¹⁰⁶ III Convenio Colectivo CWT Viajes De Empresa, S.A. 2003-2005. Una posibilidad parecida se ofrece a los trabajadores que se ven afectados por una enfermedad que les impide desde sus puestos de trabajo manipular determinados materiales. Así, Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos y otras empresas de su grupo (1999-2001), Convenio Colectivo «Plaza de Madrid, S. A. U.» 2001-2003, Convenio Colectivo Interempresas Eads-Casa Y «Airbus España, Sociedad Imitada» (2002-2004).

¹⁰⁷ En términos generales, dos aspectos cabe destacar del precepto. En primer lugar, la afirmación de un principio de no discriminación en materia de salud y seguridad laboral por motivo de su relación contractual. En segundo lugar, aunque ello viene a constituir una reiteración de previsiones de carácter general contenidas en otros preceptos se subrayan los deberes de información, de formación suficiente y adecuada y de vigilancia de la salud de estos colectivos. Un aspecto importante previsto en el apartado 4 del art. 28 radica en que se impone un deber al empresario de información a los órganos de gestión de la actividad preventiva a los efectos de la planificación y control del cumplimiento de aquellos deberes empresariales.

¹⁰⁸ Convenio Colectivo Gallina Blanca, S.A. 2003-2005.

¹⁰⁹ Convenio Colectivo General Estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo 2000-2003, Convenio Colectivo de ámbito nacional de dis-

Los convenios colectivos establecen determinadas obligaciones para la empresa de facilitación de ropas o equipos de protección, con la correlativa obligación del trabajador del uso de tales medios ¹¹⁰. Es frecuente el tratamiento sobre todo de la ropa de trabajo; con menor frecuencia se fijan reglas sobre los equipos de protección individual que deban ser entregados al personal, así como los tipos de puestos de trabajo que los precisan ¹¹¹, canalizando la cuestión en su caso a través del Servicio de Prevención u otros órganos de representación en materia de prevención ¹¹². Algunos convenios disponen excepcionalmente la facultad del trabajador para demorar la ejecución de un trabajo en tanto no le sean facilitados los medios de protección que se dispongan para la realización de determinadas tareas ¹¹³.

tribuidores cinematográficos 2002-2004, Convenio Colectivo Estatal de prensa no diaria (2002/2003), Convenio Colectivo nacional para las empresas de publicidad (2001-2002). Algunos convenios de empresa ofrecen tratamientos algo más detallados. Es de resaltar el XVI Convenio Colectivo Empresa «Diario El País, Sociedad Limitada» (2002-2004) que en su Protocolo sobre renovación tecnológica incluye un tratamiento de los riesgos en videoterminals. En relación con los puestos tóxicos, penosos o peligrosos, un tratamiento detallado ofrece el Convenio Colectivo Interempresas Eads-Casa Y «Airbus España, Sociedad Imitada» (2002-2004).

¹¹⁰ Genéricamente, II Convenio Colectivo «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima» 2002-2004, Convenio Colectivo Empresas «Al Air Liquide España, S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L.U.» y «Air Liquide Produccion, S.L.U.» 2002-2004, Convenio Colectivo Grupo de Empresas Centro Farmacéutico Del Norte Y Centro Distribuidor Del Norte 2002-2005, IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, Convenio Colectivo «Kaefer Aislamientos, Sociedad Anónima» 2002, Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg, Sociedad Anónima» (2001-2003), Convenio Colectivo «Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» (2002), Convenio Colectivo Hero España, S.A. 2003/2004, Convenio Colectivo Gallina Blanca, S.A. 2003-2005.

¹¹¹ Convenio Colectivo Empresa «Pescados P.C.S., S.L.» (2003-2004), Convenio Colectivo Empresa Marodri, S.L. (2003-2006), Convenio Colectivo Empresa de Servicios «Galeserga SI» (2003-2006).

¹¹² A nivel sectorial destaca el XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (2002-2004), que reserva la cuestión a la comisión sectorial de riesgos laborales. A nivel de empresa, Primer Convenio Colectivo «Sociedad Estatal Correos Y Telégrafos, Sociedad Anónima» (2003-2004), Convenio Colectivo Grupo Unión Radio (2003-2005), Convenio Colectivo Empresa Federación Farmacéutica, S.Coop.C.L. 2002, Convenio 2002/2003 Sociedad De Salvamento Y Seguridad Maritima (Sasemar), Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada, S.A.» (2002-2004), Convenio Colectivo Empresa «Compañía Internacional De Coches-Camas Y De Turismo, Sociedad Anónima» (2002-2004), I Convenio Colectivo Tradia 2001-2004, Convenio Colectivo «Interbon, Sociedad Anónima» 2002-2003, Convenio Colectivo De «Logista, Sociedad Anónima» 2001-2003.

¹¹³ Convenio Colectivo «Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» (2002).

3.6. La salud laboral como deber del trabajador y su proyección en el régimen disciplinario

Conforme al art. 29.3 LPRL el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos previstas en el mismo precepto tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, o en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario.

Dado que la principal traducción para el trabajador del incumplimiento de sus obligaciones en materia de riesgos laborales es su consideración como incumplimiento contractual sancionable por el empresario, es oportuno que los convenios colectivos recojan en la tipificación de faltas y sanciones las consecuencias de los incumplimientos del trabajador con arreglo a los principios de tipicidad, proporcionalidad y culpabilidad que, con carácter general, modelan el régimen disciplinario laboral.

En la negociación se pueden distinguir dos prácticas al respecto. La primera tendencia, que es generalizada, consiste en la inclusión en el régimen disciplinario, como falta grave o muy grave, del incumplimiento por el trabajador de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Suele tratarse de una cláusula genérica de sanción como falta leve o grave por la inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa, y como falta muy grave cuando dicha inobservancia conlleva la producción de daños graves para las personas o bienes y la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida ¹¹⁴.

La segunda práctica es la de eludir un tratamiento específico de los incumplimientos en materia de prevención, lo que no plantea especiales problemas al poder incardinarse el supuesto en alguna de las cláusulas genéricas contenidas en el régimen disciplinario. Por ejemplo, la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo (donde ha veces se suelen especificar las relativas a la prevención de riesgos), o la imprudencia o negligencia en el trabajo. Estas faltas suelen calificarse como grave, pero pasan a ser muy

¹¹⁴ Convenio Colectivo estatal para las granjas avícolas y otros animales (2000-2002), X Convenio Colectivo de centros de asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad (2002-2003), VIII Convenio Empresa «Ros Fotocolor, Sociedad Anónima» (2002), donde se entiende por falta leve el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores. Con daños graves, se estima falta grave; y muy grave siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.



grave si implican riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones ¹¹⁵. A veces la previsión de sanciones sobre determinados incumplimientos se recoge en el marco de la regulación sustantiva de obligaciones del trabajador, siendo el caso más frecuente el del no uso de los medios de protección establecidos ¹¹⁶.

En términos generales el defecto más común entre los convenios es el de la falta de graduación del comportamiento del trabajador ¹¹⁷, sin definir ni diferenciar los supuestos de imprudencia o negligencia, incumplimiento de normas en materia de riesgos laborales o desobediencia de las instrucciones a este respecto. Es además llamativo el que se incluyan estas previsiones de sanción de incumplimiento en materia de riesgos laborales cuando el convenio no contiene un tratamiento mínimamente significativo de la prevención de riesgos ¹¹⁸.

Es oportuno además subrayar que determinadas obligaciones deben ser valoradas en su cumplimiento conforme a la formación y las instrucciones recibidas, así por ejemplo en relación con la colaboración debida en la puesta en práctica de las medidas oportunas para prevenir los riesgos en el trabajo,

¹¹⁵ Convenio Colectivo Estatal de pastas, papel y cartón 2001-2003, Acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del metal marzo-2001, Convenio Colectivo 2002-2005 Ediciones Primera Plana, S.A., Graficas De Prensa Diaria, S.A., Logística De Medios Catalunya, S.L., Zeta Servicios Y Equipos,S.A., Zeta Gestion De Medios S.A., Grupo Zeta S.A., Centros de Trabajo de Barcelona (2002-2005), Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos y otras empresas de su grupo (2002-2004), Convenio Colectivo Empresa «Danone, S.A.» (2002-2004).

¹¹⁶ Convenio Colectivo «Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» (2002).

¹¹⁷ Así, Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (2001-2004) que dispone en su art. 39 como falta grave «la inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo...»; IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, que califica como falta «Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de Prevención y Salud Laboral o incumplir instrucciones expresas en esta materia»; igualmente, Convenio Colectivo «Unión Resinera Española, Sociedad Anónima» (2002), que dispone que el incumplimiento de las medidas de protección tendrá la consideración de falta «en el grado previsto por la Ley, y conllevará en el supuesto de producirse accidente, la pérdida de todo beneficio económico adicional previsto en el Convenio»; el Convenio Colectivo 2002/2004 Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» (2002-2004) establece como falta grave «El incumplimiento de las medidas de seguridad básicas recogidas en la normativa de seguridad e higiene en el trabajo, siempre y cuando la Empresa haya proporcionado los medios adecuados para ponerla en práctica».

¹¹⁸ IV Convenio Colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (2002-2003-2004), Convenio Colectivo estatal de grandes almacenes (2001-2005), Convenio Colectivo de la industria del calzado (2001-2003), Convenio Colectivo Estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (2002-2004), Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (2001-2004), I Convenio Colectivo Empresa «Logística De Mercancías Aeroportuarias,S.L.» (2002-2005).

en relación con el uso adecuado de equipos, máquinas, aparatos, sustancias peligrosas con los que desarrollen su actividad, en relación con la utilización correcta de los medios y equipos de protección facilitados por la empresa (que lógicamente debe realizarse conforme a las instrucciones recibidas), o en fin en relación con la obligación de informar de inmediato a su superior jerárquico y, en su caso, al Servicio de Prevención de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. En definitiva, como ha sido observado, estamos ante deberes de segundo grado que derivan del previo cumplimiento empresarial de sus obligaciones en la materia (información, formación, etc.)¹¹⁹, y que consecuentemente deben ser objeto de sanción considerando tales obligaciones.

Algún convenio establece reglas procedimentales en la valoración del incumplimiento de obligaciones en materia de prevención, como el informe del Comité de Seguridad y Salud (que puede ser preceptivo y vinculante para la empresa)¹²⁰.

3.7. Los servicios de prevención

La LPRL configura de una manera flexible el marco de los servicios de prevención en las empresas, admitiendo diversas posibilidades de articulación de forma que puedan adaptarse a la diversidad de situaciones empresariales en nuestro tejido productivo. Además, las previsiones de la normativa son mínimas por lo que hace referencia a las modalidades de cobertura de tales servicios, lo que deja un cierto juego a la negociación¹²¹.

Conviene ya adelantar no obstante que es una temática no frecuente en los convenios y cuyo tratamiento en su caso es escueto. Ello tiene su importancia debido a que los informes más recientes en materia de prevención de riesgos consideran preocupante el dato de las empresas que declaran no tener ninguna modalidad preventiva (concretamente el 25,9% de las empresas)¹²².

¹¹⁹ Cfr. TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 310.

¹²⁰ Convenio Colectivo Empresa Alstom Transporte, S. A. Unidad De Servicio España y Portugal (2002-2005), I Convenio Colectivo Tradia 2001-2004.

¹²¹ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 267; MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pág. 1030.

¹²² Según el *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*. cit. Capítulo 6.2.2., y aunque la información sobre el número de servicios de prevención existentes, así como de sus recursos y las actividades que realizan, es muy escasa, declaran no tener ninguna modalidad preventiva el 25,9% de las empresas en 1999, lo que afecta al 15,9% de los trabajadores; siendo destacable que las mayores proporciones se han producido en las empresas de menos de 5 empleados (32,3%), en las de 6 a 249 (18,5%) y en las de 250 a 499 empleados (25%).



El juego potencial de la negociación es claramente perceptible en relación con el supuesto de designación empresarial de trabajadores encargados de la acción de prevención (art. 30.2 LPRL y 13 RSP). A diferencia de las otras modalidades de gestión de la prevención no se concretan aquí los casos en que debe aplicarse esta modalidad. Estamos ante una modalidad básica para las empresas con seis o más trabajadores, que no están obligadas a constituir un servicio de prevención propio y deciden no recurrir a un servicio externo de prevención¹²³. La realidad empresarial pone de manifiesto, no obstante, que es una modalidad valorada por las empresas en combinación con los servicios propios o ajenos de prevención¹²⁴.

Existen diversos aspectos relevantes que no se precisan en la normativa, y que por ello deberían concretarse a través de la negociación¹²⁵, como pueden ser los criterios de determinación de los trabajadores (contratados *ad hoc* o bien seleccionados de entre los trabajadores de plantilla), las reglas de nombramiento y cese como garantía de estabilidad en los puestos de prevención, la delimitación de sus funciones, el número de trabajadores adscritos al servicio y el tiempo de dedicación, y su formación¹²⁶. La Disp. Ad. 7.^a RSP remite expresamente a la negociación el establecimiento de los criterios que permitan determinar dicha modalidad preventiva.

Igualmente, y con base en dicha Disp. Ad. 7.^a la negociación puede contribuir a determinar los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios atendiendo al tamaño de la empresa, los riesgos a que están sometidos los trabajadores o su distribución en la misma¹²⁷. Final-

¹²³ Es necesario pues recalcar que se trata de una modalidad básica pero también subsidiaria, en la medida en que opera cuando no se impone la constitución de un servicio propio de prevención y cuando el empresario decide no emplear la vía de los servicios externos.

¹²⁴ En nuestra realidad productiva, un 12% de las empresas de 6 a 249 trabajadores tienen como única modalidad organizativa de la prevención la de trabajadores designados, mientras que un 11'7% de las empresas del mismo tamaño combinan esta modalidad con la de servicio ajeno de prevención; por otro lado, en las empresas de 250 trabajadores o más el 35'5% de empresas combinan un servicio de prevención propio con la modalidad de trabajadores designados. Véase, *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*. cit. Capítulo 6.2.2.

¹²⁵ El art. 33.1 b) LPRL ya contempla esta temática como objeto de consulta a los trabajadores.

¹²⁶ En el caso de asunción por el empresario o trabajadores *ad hoc* (PYMES) las ambigüedades legales conducen a una escasa eficacia en la gestión preventiva. Por ejemplo, se podría establecer las funciones preventivas de los trabajadores o la parte de la jornada que deben invertir en la cuestión (Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, pág. 269).

¹²⁷ Es más, la regulación del convenio será fundamental para dar contenido a las exigencias del art. 31.4 LPRL de un servicio de prevención donde «la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar». Tén-

mente, la negociación puede ser una vía para asegurar la coordinación de los integrantes del servicio de prevención, que, con arreglo al art. 15.2 párr. 4.º RSP, debe tener lugar «con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso». Aunque pueden existir métodos o criterios al respecto fijados en los documentos o guías a los que se refiere el art. 5.3 LPRL, la negociación puede jugar un papel complementario.

Continuando con una tendencia ya apuntada en estudios anteriores¹²⁸, los convenios en términos generales se limitan a establecer un servicio de prevención propio remitiéndose en cuando a sus competencias a la normativa vigente o limitándose a reproducir su contenido (art. 31 LPRL y RD 39/97). Más allá de esto las reglas establecidas son de lo más vago, indicándose así por ejemplo que el servicio propio de la empresa «designará varios empleados, que tengan la formación adecuada y suficiente, para ocuparse de dicha actividad»¹²⁹. En algunos casos (al igual que veremos en los convenios que establecen servicios mancomunados como servicios de prevención propios) se concretan los puestos correspondientes, su titulación o su reflejo en el sistema de clasificación profesional¹³⁰.

Además se dispone de forma genérica la posibilidad de la empresa de reservarse la concertación con entidades ajenas actividades específicas en materia preventiva; por esta vía es posible el establecimiento de sistemas mixtos, como el de creación de un servicio de prevención propio y la concertación con un servicio externo de algunas de las especialidades del servicio (la más frecuente la vigilancia de la salud)¹³¹. Algunos convenios

gase en cuenta que los servicios de prevención propios se concentran en las empresas de 250 trabajadores o más; en el 75% como única modalidad y en el 35'5 combinándola con la designación de trabajadores. Véase, *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004*. cit. Capítulo 6.2.2.

¹²⁸ Los estudios sobre el papel de la negociación en esta temática ponen de manifiesto el cumplimiento puramente formal de las previsiones legales. Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, págs. 268-269; refiriéndose a los servicios de prevención propios, MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pág. 1033.

¹²⁹ Primer Convenio Colectivo «Sociedad Estatal Correos Y Telégrafos, Sociedad Anónima» (2003-2004); Convenio Colectivo Empresa Moderropa, S. A. (2003-2006), que dispone que el empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

¹³⁰ Convenio Colectivo Empresa «Compañía Internacional De Coches-Camas Y De Turismo, Sociedad Anónima» (2002-2004).

¹³¹ III Convenio Colectivo CWT Viajes De Empresa, S.A. 2003-2005, Convenio Colectivo Empresas «Praxair España, Sociedad Limitada»; «Praxair Producción España, Sociedad Limitada»; «Praxair Soldadura, Sociedad Limitada», y Praxair Euroholding (2002-2003), donde se establece que podrá concertar con un organismo debidamente acreditado el desarrollo de aquellas cuestiones que el servicio propio no pueda cubrir, ya sea por falta de medios técnicos,

de empresa disponen mecanismos de conexión entre los Servicios de Prevención y los órganos de representación en materia de prevención, así estableciendo la obligación del Servicio de Prevención de remitir el plan de prevención anual a los órganos de representación en materia de prevención para información y debate por éste ¹³². También se dispone la relación del servicio de prevención y los Delegados de Prevención, que remitirán ideas, quejas y sugerencias y deberán ser atendidas por el Servicio de Prevención ¹³³.

El papel de la negociación se extiende también a la tipología y organización de los servicios de prevención mancomunados, pudiendo establecerse, conforme al art. 21.1 RSP, por convenio o acuerdo del art. 83.3 LET dicha modalidad para el caso de empresas de un mismo sector productivo ¹³⁴, o grupo de empresas (el caso más frecuente) ¹³⁵; sin que parezca encontrar reflejo en la realidad negocial el supuesto de servicio mancomunado para

por exigir un alto grado de especialización o cualquier otra razón análoga, debiendo de informar previamente al Comité de Seguridad y Salud conjunto. Véase también «Autopistas Aumar, Sociedad Anónima Concesionaria Del Estado» 2002-2005. XVI Convenio Colectivo Empresa «Diario El País, Sociedad Limitada» (2002-2004).

¹³² Convenio Colectivo Empresa Compañía Transmediterránea y Personal De Flota (2002-2005), Convenio Colectivo De Unión Española De Explosivos y otras empresas de su grupo (2002-2004).

¹³³ Convenio Colectivo Empresa Compañía Transmediterránea y Personal De Flota (2002-2005).

¹³⁴ El III Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis (2002-2004) recomienda la constitución de este servicio mancomunado. Igualmente, refiriéndose a esta figura, Convenio general de ferralla (2002-2004).

¹³⁵ El Acuerdo Marco «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (2001-2003) especifica las características profesionales de determinados puestos a cubrir y la dedicación exclusiva de sus integrantes; este servicio de prevención participa con voz pero sin voto en las reuniones del CSS; por su parte en los centros de trabajo se crea la figura del equipo de prevención con los trabajadores designados y con la formación que exige el Reglamento de los Servicios de Prevención para el desarrollo de la actividad preventiva, también aquí se establecen las características profesionales de los integrantes. El Convenio Colectivo Unión Española De Explosivos y otras empresas de su grupo (2002-2004) constituye el servicio de prevención mancomunado, y junto a él establece el servicio de prevención por centros, limitándose a la descripción de las competencias de estos órganos y remitiéndose a la normativa reglamentaria vigente. También introduce el servicio de prevención mancomunado el Convenio Colectivo Grupo De Unión Fenosa (2000-2005). Particularmente interesante es la regulación del Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada, S.A.» (2002-2004), que regula un servicio de prevención piramidal, mediante el establecimiento de una estructura central y una estructura descentralizada. La estructura central queda integrada por dos trabajadores acreditados con la titulación de nivel Superior de Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de Ergonomía y Psicología aplicada y Seguridad en el Trabajo. Estos trabajadores asumen la planificación y el control de la actividad del Servicio de Prevención Mancomunado. La estructura descentralizada por su parte tiene un carácter prestacional y estará compuesta por trabajadores designados, que deben disponer de una formación de nivel Intermedio.

empresas que desarrollen su actividad en un polígono industrial o área geográfica restringida.

En el caso de contratación de servicios externos se suele dar el supuesto de mera «documentalización» de la LPRL (la evaluación de riesgos y planes no se plasma en las condiciones de trabajo). Una solución puede estar en el nombramiento de trabajadores que contribuyen a articular la evaluación y la aplicación del plan dentro de la empresa¹³⁶. Como hemos visto es posible y de hecho es frecuente la externalización de determinados servicios al mismo tiempo que se crea un servicio propio, pero sin que se prevea algún tipo de coordinación de las actividades externalizadas.

4. ÓRGANOS REPRESENTATIVOS DE PREVENCIÓN DENTRO DE LAS EMPRESAS

Aunque en términos generales los convenios colectivos suelen dedicar una parte de su articulado a la regulación del Delegado de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud, es significativo el número de convenios donde la temática no se regula, lo que quizá es más llamativo en el caso de los convenios sectoriales. Además, es posible encontrar convenios en los que sólo se regula la figura del Comité de Seguridad y Salud, sin referirse prácticamente a los Delegados de Prevención¹³⁷. Por otro lado, un número significativo de convenios que hacen referencia al Comité de Seguridad y Salud, se limitan a referencias generales. Es llamativo, en fin, que se haga referencia a estos órganos de representación a determinados efectos (de formación, de colaboración con la representación unitaria), pero sin que reciban un tratamiento específico dentro del convenio¹³⁸.

El art. 35.4 LPRL ofrece a la negociación un importante margen de adaptación del régimen jurídico de los Delegados de Prevención. En principio,

¹³⁶ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, págs. 272-273.

¹³⁷ Convenio Colectivo Empresa «Allianz, Compañía De Seguros Y Reaseguros, Sociedad Anónima» (2002-2005), Convenio Colectivo Empresa Balanzá,S.L. (2003-2005), IV Convenio Colectivo Empresa «Recoletos Grupo De Comunicación,Sociedad Anónima», y el personal de redaccion del Diario Deportivo «Marca» (2002-2004), IX Convenio Colectivo Fnmt-Rcm-Real Casa De La Moneda (2002-2003). Convenio Colectivo La Empresa «Ecoclinic-Athisa, Sociedad Limitada» (2002-2003), Convenio Mapfre, Grupo Asegurador 2002-2004, Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada, S.A.» (2002-2004), Convenio Colectivo Totalfinalf España, S. A. (2003-2004), Convenio Colectivo Empresa «Puntocash, Sociedad Anónima» (2002-2004), XXIII Convenio Colectivo «Fiat Auto España, Sociedad Anónima» (2002), Convenio Colectivo «La Región, Sociedad Anónima» 2001-2003, Convenio Colectivo Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima» 2001-2004.

¹³⁸ Convenio Colectivo para las granjas avícolas y otros animales (2000-2002), Convenio Colectivo laboral fabricación de alimentos compuestos para animales 2001.

la regla dispuesta por el art. 35 LPRL es que los Delegados de Prevención son elegidos por y de entre los miembros de la representación de los trabajadores en la empresa. Conforme a las reglas del art. 35.2 en relación con el art. 34.2 LPRL tal representación se extiende a la representación unitaria y sindical¹³⁹, salvando el supuesto del empresas donde existan delegados de personal, en las que en principio la representación en materia de prevención de riesgos debe recaer en éstos (art. 35.2. p. 2.º LPRL).

No es éste un aspecto en el que abunden los convenios, que como regla establecen genéricamente que los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo. En algunos casos no obstante se recoge la posibilidad de elección entre los miembros de la representación unitaria o sindical de los trabajadores¹⁴⁰. En otros casos se opta directamente por restringir la representación a los miembros de los órganos unitarios de representación en la empresa¹⁴¹.

En cuanto al ámbito de designación, en términos generales los convenios disponen el número de Delegados de Prevención a nombrar en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo. Algunos convenios establecen fórmulas particulares, por ejemplo agrupando centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores a fin de obtener centros agrupados entre cincuenta y cien trabajadores¹⁴². Es oportuno advertir que, aunque en la configura-

¹³⁹ Pues el primer precepto se remite a los órganos de representación regulados por las normas citadas en el segundo precepto indicado, es decir, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante, la doctrina argumenta, con base en la LPRL, a favor de la reducción del marco de elección de los delegados de prevención a la representación unitaria. Cfr. por todos, TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 399-400.

¹⁴⁰ XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (2002-2004): Los Delegados de Prevención serán elegidos por los representantes del personal, pudiendo designarse entre los representantes del personal y/o sindicales. En caso de que haya número par representantes de personal y sindicales, los Delegados serán asignados a la organización sindical más votada en las últimas elecciones. Igualmente, Convenio Colectivo Empresa Grencó Ibérica, S.A. (2002), Convenio Colectivo Empresa «Ecoclinic-Athisa, Sociedad Limitada» (2002-2003).

¹⁴¹ Convenio Colectivo estatal de pastas, papel y cartón 2001-2003. IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.» 2002-2005, IX Convenio Colectivo Fnmt-Rcm-Real Casa De La Moneda (2002-2003), Convenio Colectivo para el personal de flota «Compañía Logística De Hidrocarburos Clh, S.A.» (2002-2003), Duodécimo Convenio Colectivo O.N.C.E. (2003-2004), Convenio Colectivo Empresa «Hertz De España, Sociedad Anónima» (2002).

¹⁴² Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg, Sociedad Anónima» (2001-2003); el Convenio Colectivo Empresa «Miele, Sociedad Anónima»-2003 establece que dada la especial distribución geográfica del personal de la empresa, y al objeto de facilitar el contacto con la Dirección de la misma, todas las competencias previstas para los Delegados de Prevención, serán asumidas por un número de miembros del Comité de Madrid equivalente al número de Delegados de Prevención que corresponderían a nivel de empresa y, como máximo, por la totalidad de miembros de aquél, representando igualmente a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

ción legal de los delegados de prevención se hace coincidir su ámbito representativo con el de la representación general de los trabajadores, es decir, el centro de trabajo o la empresa, sería posible no obstante la configuración de unidades de representación específicas, por ejemplo, *el delegado de prevención intercentros* o la figura del *delegado de prevención territorial*, concebidos para la coordinación de las actuaciones de los Delegados de Prevención en sectores caracterizados por la subcontratación o por la proliferación de PYMES ¹⁴³. Resulta de interés observar que en estos casos la elección se reserva a los firmantes del convenio.

Se introducen en ocasiones alteraciones en el régimen de elección de los Delegados de Prevención, tanto por lo que se refiere a las reglas de electores como elegibles, estableciendo sistemas específicos de designación de los Delegados de Prevención. Estas alteraciones cuentan con un respaldo legal. En efecto, indica el art. 35.4, pár. 1 LPRL que «en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores».

En cuanto a los electores, los convenios que suelen referirse a esta cuestión precisa se limitan a reconocer la competencia a la representación unitaria o sindical, como hemos visto; algún convenio sectorial prevé no obstante la elección por los trabajadores en ausencia de representantes en la empresa ¹⁴⁴. En cuanto a los elegibles, con cierta frecuencia se establece que el cargo de Delegado de Prevención recaiga en sujetos diferentes a los representantes, como los trabajadores del centro o empresa, a veces sometidos a los requisitos de conocimientos y experiencias —aunque no se suele con-

¹⁴³ Convenio General de Ferralla (2002-2004) crea la figura de Delegados de Prevención territoriales con competencias en materia preventiva respecto a varios centros de trabajo. El número de Delegados, nunca inferior a diez, será determinado por la Comisión Paritaria en el primer trimestre de vigencia del convenio. A la hora de concretar el número definitivo se garantizará la presencia de, al menos, un Delegado en aquellas Comunidades Autónomas con mayor presencia de empresas del sector. XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (2002-2004): Los Delegados de Prevención serán elegidos a nivel provincial y en el marco del contrato de prestación de servicios existente entre la empresa de contratas y la entidad ferroviaria contratante. El Convenio Marco Estatal de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (2003-2005) dispone que se nombrarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, hasta 5 Delegados Sectoriales de Prevención, en proporción a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los Delegados de Prevención, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud. Se matiza en el convenio que en ningún caso las actuaciones de estos Delegados/as Sectoriales de Prevención prevalecerán sobre las de los Delegados/as de Prevención de las empresas.

¹⁴⁴ Convenio Colectivo Nacional de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (2003).

cretar tales exigencias en los convenios—¹⁴⁵. Siendo restringido el número de convenios que amplían al conjunto de los trabajadores los elegibles, es lo cierto que el convenio contribuye claramente a desincentivar tal posibilidad, al establecer como regla que cuando sea escogido un trabajador no perteneciente al comité de empresa, solamente dispondrá de las horas sindicales que le sean cedidas por los miembros de éste¹⁴⁶.

En este caso, una cuestión a resolver por la negociación colectiva es la de la duración del mandato del delegado de prevención. Si es representante de personal, coincidirá con su mandato como tal representante¹⁴⁷; pero no tiene por qué darse esta solución si no es representante¹⁴⁸. Algunos convenios reclaman una cierta estabilidad en los nombramientos de Delegados de Prevención, a fin de obtener el máximo provecho de la formación que se proporcione a los mismos¹⁴⁹.

Al igual que puede la negociación alterar reglas sobre los electores y elegibles, puede también proceder a la modificación *in melius* de la escala de la plantilla o del número de delegados de prevención a elegir. Puede la negociación mejorar la escala del art. 35.2 LPRL o ampliar los supuestos en los que procede el nombramiento del Delegado de Prevención¹⁵⁰. No pa-

¹⁴⁵ XIII Convenio General Industria Química (2001-2003), Convenio Laboral 2002-2003 de las empresas y trabajadores de perfumería y afines, Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales 2002-2003, Convenio Marco Estatal de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (2003-2005), XIII Convenio Colectivo «Enagás,Sociedad Anónima» ((2002-2004), IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo,S.A.» 2002-2005, Convenio Marco Unión General De Trabajadores (2002-2003), Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg, Sociedad Anónima» (2001-2003), Convenio Colectivo European Air Transport (2002-2003). El III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (2002-2005) establece que los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL; las secciones sindicales podrán designar, hasta un máximo de un 20%, de entre los trabajadores que se consideren cualificados, aún sin ser miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal; los así designados no devengarán horas sindicales.

¹⁴⁶ XIII Convenio general de la industria química (2001-2003), Convenio colectivo empresa Elcogas, s. a. 2003-2005, XII Convenio colectivo «Enagás, sociedad anónima» (2000-2000. Establece un crédito específico para estos supuestos el Convenio Colectivo del Grupo Ercros (2001-2003). Dispone por su parte el Acuerdo Marco «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (2001-2003) que la Empresa concederá a este trabajador una dispensa laboral suficiente para que pueda ejercer las funciones que le corresponden como Delegado de Prevención.

¹⁴⁷ Convenio Colectivo European Air Transport (2002-2003)

¹⁴⁸ Cfr. MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pág. 1022.

¹⁴⁹ XIII Convenio Colectivo «Enagás,Sociedad Anónima» ((2002-2004).

¹⁵⁰ Por ejemplo estableciendo que en el tramo de 50 a 100 trabajadores el número de delegados de prevención será de tres: XIII Convenio General Industria Química (2001-2003);

rece sin embargo que el convenio pueda alterar el marco legal restringiendo sus reglas (por ejemplo sobre el número de Delegados de Prevención ¹⁵¹).

Por otro lado, es posible que por vía negociada se mejoren las competencias, facultades y garantías, establecidas legalmente para los Delegados de Prevención ¹⁵². Los convenios se centran sobre todo en detallar las competencias conforme al art. 36 LPRL. Quizá es conveniente no tanto, como se percibe en la negociación colectiva, reproducir las competencias y derechos de los representantes de los trabajadores en esta materia, sino posibilitar la iniciativa en el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación, esto es, incentivar una actitud activa de los representantes en línea con la filosofía preventiva del actual marco jurídico. Es oportuno que la negociación contemple el aspecto de las garantías de los representantes en materia de prevención porque el art. 37 LPRL extiende sólo en parte a los delegados de prevención las garantías establecidas en la LET (las contempladas en el art. 68 LET; quedan fuera por tanto las garantías previstas en otros preceptos como el art. 40.5, 51.7, 56.4 LET), lo que puede ser relevante en el caso de que el delegado de prevención no sea un representante de personal ¹⁵³.

Los convenios siguen prestando poca atención a aspectos que podrían redundar en una mayor atención a las funciones de prevención de riesgos, particularmente cuando existe una coincidencia generalizada de los delegados de prevención con los representantes legales de los trabajadores en la empresa. En estos casos es necesario acentuar la atención sobre las reglas de formación especializada y establecer con mayor precisión el crédito horario destinado específicamente a la prevención de riesgos. Ya hemos tenido ocasión de referirnos a la formación de los representantes en materia de prevención y su reflejo en la negociación.

Por lo que se refiere al crédito horario, en general los convenios no reparan en esta cuestión ¹⁵⁴, limitándose, conforme a las reglas del art. 37. 1 y

o un Delegado de Prevención por cada 25 trabajadores o fracción en las empresas de hasta 100 trabajadores: Convenio Colectivo de recuperación, transformación y venta de residuos y desperdicios sólidos (2002-2003); también, Convenio Colectivo «Interbon,Sociedad Anónima» 2002-2003.

¹⁵¹ Convenio Colectivo Empresa Grecco Ibérica,S.A. (2002).

¹⁵² Con base en la previsión general del art. 2.2 LPRL. Cfr. PALOMEQUE LÓPEZ, *op. cit.* pág. 251.

¹⁵³ Cfr. TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 423-424.

¹⁵⁴ Los convenios suelen limitarse a establecer que los Delegados de Prevención únicamente podrán ejercer el disfrute de horas recogido en la legislación vigente dentro del ámbito de su centro de trabajo y para funciones específicas de prevención de riesgos laborales. Añadiéndose que el crédito horario de estos delegados se deducirá del crédito horario global de la representación de los trabajadores.



2 LPRL, a disponer que el tiempo utilizado por los delegados de prevención, para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, indicándose además que se considera como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Algunos convenios prestan atención a la cuestión estableciendo un aumento de dicho crédito horario en beneficio de las actividades de prevención, sobre todo si el Delegado de Prevención no es un representante del personal con derecho a crédito horario ¹⁵⁵.

Dentro de las posibilidades abiertas a la negociación en relación con el Comité de Seguridad y Salud cabe mencionar la posibilidad de diversificar los supuestos en que es posible su constitución conforme al art. 38.2 LPRL o la posibilidad de incidir en aspectos de su funcionamiento interno, sin afec-

¹⁵⁵ Así, el IV Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (2002-2004) establece que los Delegados de prevención de riesgos laborales que no sean Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa disfrutarán de un crédito horario para la realización de su actividad de igual número de horas al que disfruten los representantes de personal del centro de trabajo al que pertenezcan. El XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (2002-2004) establece que se asignará un crédito horario adicional de quince horas mensuales, exclusivamente a los Delegados de Prevención que sean nombrados en el marco de los contratos de prestación de servicios que tenga como mínimo 40 trabajadores adscritos al referido contrato y un mínimo de cinco lugares geográficos de prestación de servicios; dicho crédito horario será utilizado exclusivamente para atender a cometidos y competencias inherentes a la condición de Delegados de Prevención, debiendo ante la Dirección de la empresa informar de las horas empleadas. El Convenio Colectivo Empresa «Cimecaron,S.L.» (2002-2005) reconoce una hora más en el crédito mensual para los representantes. El Convenio Colectivo Empresa Moderropa, S. A. (2003-2006) fija un crédito adicional de 15 horas mensuales. El Convenio Colectivo Empresa Agencia Efe, S.A. (2003) dispone que los Delegados de Prevención que formen parte de un Comité de Seguridad y Salud tendrán derecho a disfrutar de un crédito horario, adicional al que les corresponde como representantes de los trabajadores, de cinco horas mensuales. El Colectivo Antena 3 De Televisión, S. A. 2002-2004 dispone que los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario correspondiente a los criterios establecidos para el número de trabajadores por centro de trabajo, según consta en el Artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del crédito que les corresponda como representantes legales de los trabajadores de la empresa. El Convenio Colectivo del Grupo Ercros (2001-2003) reconoce ocho horas adicionales al crédito horario.

tar al reglamento interno de funcionamiento del órgano, disponiendo reglas o contenidos mínimos de éstos ¹⁵⁶.

Son escasos los convenios de sector que establecen previsiones aplicables al conjunto del sector ¹⁵⁷. De interés resulta el convenio general del sector de la construcción (2002-2006) que configura un órgano paritario de apoyo a la prevención de riesgos de ámbito autonómico y dependiente de la FLC, fundamentalmente en las pequeñas empresas del sector que por su dimensión no encajan en los requisitos exigidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que no dispongan de Delegado de Prevención, o Servicio de Prevención propio o contratado ¹⁵⁸.

Los convenios colectivos de empresa disponen la constitución del Comité de Seguridad y Salud por centros de trabajo con 50 o más trabajadores ¹⁵⁹; algunos convenios de empresa con pluralidad de centros se crea la figura del Comité intercentros de Seguridad y Salud ¹⁶⁰ (o incluso Comité

¹⁵⁶ Cfr. DURÁN LÓPEZ, *op. cit.*, págs. 277-279; MERCADER UGUINA, *op. cit.*, pág. 1024-1026; TUDELA Y VALDEOLIVAS, *op. cit.*, pág. 439 y sigs..

¹⁵⁷ Así, Convenio General de la Construcción (2002-2006), Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo 2000-2003, que prevé que a nivel de empresa y por negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores se podrá acordar la creación de Comités Estatales de Seguridad y Salud, siendo la representación sindical proporcional a los resultados electorales.

¹⁵⁸ Este convenio adiciona al anterior de 1997, incorporando las sugerencias formuladas en el *Informe Durán*, las funciones, composición y reglas de funcionamiento.

¹⁵⁹ El Convenio Colectivo Empresa Compañía Transmediterránea y su personal de flota (2002-2005) recoge que para los que cuenten con menos de 50, se mantendrán las Comisiones de Salud Laboral, constituidas por el Delegado de Prevención y el Capitán del buque. Véase también IX Convenio Colectivo Fnmt-Rcm-Real Casa De La Moneda (2002-2003).

¹⁶⁰ Algunos convenios sectoriales disponen que las empresas que cuenten con dos o más centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya. En este sentido, Convenio 2002-2003 de las empresas y trabajadores de perfumería y afines, Convenio Colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2001-03. El XIII Convenio General Industria Química (2001-2003) remite esta posibilidad al acuerdo de empresa y trabajadores. El Convenio Colectivo Empresa Compañía Transmediterránea y su personal de flota (2002-2005) dispone que estará formada por cinco miembros de la parte social, siendo designados éstos entre los representantes, delegados de Secciones Sindicales o liberados por acumulación de horas sindicales e igual número por parte de la Dirección de la Empresa. El XIII Convenio Colectivo «Enagás, Sociedad Anónima» ((2002-2004) indica que estará formado por seis Delegados de Prevención designados por los Sindicatos más representativos, y seis miembros en representación de la Dirección. Regulaciones específicas también en el Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg, Sociedad Anónima» (2001-2003), III Convenio Colectivo CWT Viajes De Empresa, S.A. 2003-2005, Convenio Colectivo Empresas «Al Air Liquide España,S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L.U.» y «Air Liquide Produccion, S.L.U.» 2002-2004, Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada, S.A.» (2002-2004), Convenio Colectivo Empresa

de Seguridad y Salud para el grupo societario ¹⁶¹), con las funciones, competencias y facultades que la LPRL atribuye a los Delegados y Comités, en cuestiones referidas al ámbito territorial y funcional superior al de los mismos. Aunque no siempre la regulación de este Comité resulta clara o suficiente, ya que no se establecen reglas de coordinación con otras estructuras representativas (los comités de centro), ni se detallan sus competencias en relación con las correspondientes a estos Comités ¹⁶².

Cuando se constituyen comités intercentros en riesgos laborales la participación en algunos casos se concreta a través del Comité Intercentros de la empresa ¹⁶³. Algún convenio establece la posibilidad de que en vez de los Delegados de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud esté formado por trabajadores elegidos al efecto ¹⁶⁴. El convenio suele concretar el carácter paritario del Comité de Seguridad y Salud, el número de integrantes por cada parte ¹⁶⁵, plazos temporales de convocatoria, normas reglamentarias inter-

«3m España, S.A.» (2003-2005), Convenio Colectivo Cfa. Cadbury Schweppes, Bebidas De España, S.A. (2003-2004), Convenio Colectivo Leroy Merlin, S. A. 2003-2006, Convenio Colectivo Empresas «Praxair España, Sociedad Limitada»; «Praxair Producción España, Sociedad Limitada»; «Praxair Soldadura, Sociedad Limitada» y Praxair Euroholding (2002-2003).

¹⁶¹ Acuerdo Marco «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (2001-2003).

¹⁶² Los convenios deberían establecer el marco de la estructura representativa en materia de prevención en el que encaja la figura del comité intercentros, ya que a veces se crea sin introducir referencias a otras estructuras representativas (los comités de centro), ni especificando sus competencias en relación con las asignadas a estos Comités. Estas críticas las podemos aplicar a diversos convenios. Convenio Mapfre, Grupo Asegurador 2002-2004, Convenio Colectivo «B.B.E., Sociedad Anónima» 2001-2003. El Convenio Colectivo Totalfinal España, S. A. (2003-2004) establece un comité para todas las oficinas de la empresa.

¹⁶³ El Convenio Colectivo Leroy Merlin, S. A. 2003-2006 dispone que el Comité Intercentros estará constituido por representantes de la empresa y de los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros. Su composición será paritaria correspondiendo 4 miembros a la empresa y 4 a la parte social a elegir entre los Delegados de Prevención de cada uno de los centros de trabajo y en proporción a la representación acreditada para cada uno de los sindicatos. El Convenio Colectivo de la Empresa «Plus Supermercados, S.A.» (2003-2005) establece que el comité intercentros estará formado por diez miembros, 5 Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros entre los representantes de los trabajadores según criterios de proporcionalidad en base a los resultados electorales considerados globalmente, y 5 representantes de la empresa.

¹⁶⁴ Convenio Colectivo Compañía «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» (2002), que añade que dichos trabajadores tendrán a todos los efectos las mismas competencias que los Delegados de Prevención. El Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada, S.A.» (2002-2004), establece como requisito el que los representantes tengan al menos el título de Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos.

¹⁶⁵ En algún caso se regula el número máximo de participantes, pero no se fija ni quién ni según qué regla se concreta el número exacto. Véase, XIV Convenio Colectivo Zardoya Otis y A.E.S.A. (2003-2004).

nas y asistencia de asesores¹⁶⁶. También suele establecerse el abono de los gastos de locomoción de los Delegados de Prevención a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cuando su participación exige su desplazamiento¹⁶⁷. No obstante a veces el convenio se limita a reconocer la institución sin precisar las características de su estructura¹⁶⁸.

Conviene observar que los convenios, al mismo tiempo que prevén órganos de representación específicos en materia de riesgos laborales, contemplan simultáneamente el desarrollo de competencias de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales a cargo de los órganos unitarios y sindicales de representación en la empresa, pero no se establecen reglas de coordinación de competencias entre los órganos especializados y los genéricos¹⁶⁹.

Debe recordarse que los convenios colectivos, sobre todo los de carácter sectorial, crean un comité de seguridad y salud en el ámbito del convenio, integrado por representantes de las partes firmantes del mismo y que suele tener reconocido un elenco importante de competencias de planificación y seguimiento de la salud laboral¹⁷⁰. A veces incluso se establece expresamente que las competencias y funciones de estas comisiones sectoriales serán análogas a las que se determinan en la Ley de Prevención de Riesgos laborales para los Comités de Seguridad y Salud y sus representantes¹⁷¹.

¹⁶⁶ III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (2002-2005) que en Anexo desarrolla el Reglamento de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en Repsol YPF. Convenio Colectivo Cía. Cadbury Schweppes, Bebidas De España, S.A. (2003-2004) en Anexo regula la Comisión Nacional de Seguridad y Salud.

¹⁶⁷ Duodécimo Convenio Colectivo O.N.C.E. (2003-2004).

¹⁶⁸ Convenio Colectivo Empresa Compañía Transmediterránea y su personal de flota (2002-2005).

¹⁶⁹ XIII Convenio General Industria Química (2001-2003). Algún convenio atribuye al Comité Intercentros la competencia de los CSS de centro cuando la competencia excede del ámbito de éstos. Así, Convenio Colectivo de la empresa «Puntocash, Sociedad Anónima» (2002-2004) que dispone que el Comité Intercentros, sin perjuicio de las competencias del Comité de Seguridad y Salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

¹⁷⁰ Entre otras, elaborar un catálogo de derechos y deberes del personal en materia de salud laboral, elaborar el plan de formación de salud laboral, asesoramiento técnico a la empresa y representación del personal, ejercer las atribuidas a los Delegados de Prevención, donde no se hubiese designado, vigilancia de las obligaciones asignadas por la normativa estatal a la empresa, vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudio de epidemiología laboral. Véase como ejemplo Convenio marco estatal de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (2003-2005)

¹⁷¹ Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2001-03.



5. SUBCONTRATACIONES Y SALUD LABORAL

Es muy limitado el número de convenios sectoriales que regulan la cuestión y suelen ser sectores con cierta tradición en esta temática. Pero no suelen ir más allá de la reproducción de las reglas del art. 24 LPRL, sobre todo imponiendo a la empresa principal los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias ¹⁷², o bien reclamando de las empresas contratistas afectadas, cuando presten sus actividades en los centros de trabajo de la empresa principal, la coordinación con el resto de las empresas allí presentes, en lo referente a medidas preventivas en seguridad y salud laboral ¹⁷³, el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la empresa comitente en materia de salud laboral ¹⁷⁴, o bien estableciendo la obligación para las empresas contratistas de reclamar la información e instrucciones adecuadas ¹⁷⁵.

En los convenios de empresa, en algunos casos los convenios de las empresas contratistas subrayan la obligación coordinación entre empresas, imponiéndose a la propia empresa la obligación de reclamar a la empresa contratante la información pertinente sobre riesgos laborales (informando de ello al delegado de prevención) ¹⁷⁶, o mediante la introducción de cláusulas-tipo en los contratos entre empresas que sirvan para acreditar que la propia empresa contratista ha realizado su 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 ¹⁷⁷.

Así mismo, se trata de potenciar la coordinación entre empresas (principal y contratistas o de trabajo temporal) mediante la recomendación de reuniones iniciales y periódicas entre las direcciones de las empresas y sus servicios de prevención, reservándose a las empresas contratantes la posibilidad de exigir de las empresas contratistas (o de trabajo temporal) niveles mínimos de formación de los trabajadores de la empresa contratista, la elaboración de un plan de prevención, la designación de un responsable de seguridad laboral en el ámbito de la contrata, sus datos de accidentalidad y los informes de investigación de los accidentes con baja que se produzcan

¹⁷² Convenio General Sector de la Construcción (2002-2006).

¹⁷³ Convenio General de Ferralla (2002-2004).

¹⁷⁴ XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (2002-2004).

¹⁷⁵ Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2002-2004.

¹⁷⁶ Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada,S.A.» (2002-2004).

¹⁷⁷ III Convenio Colectivo CWT Viajes De Empresa,S.A. 2003-2005.



en sus trabajos durante la subcontratación y las medidas correctoras adoptadas al efecto, y la posibilidad de control del cumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral por las contratistas y subcontratistas de éstos ¹⁷⁸.

Algún convenio dispone la aplicación a las contratistas y subcontratistas de obras o servicios de la empresa cláusulas contractuales de penalizaciones por la paralización de trabajos por incumplimiento de las medidas de seguridad, así como por el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud de la propia empresa, disponiéndose el control pertinente mediante la emisión de informe preceptivo del Comité de Seguridad y Salud al efecto, estableciéndose además una obligación a los trabajadores de la empresa de informar de incumplimientos o irregularidad pudiendo ser sancionados en caso de no informar ¹⁷⁹.

Es interesante también la previsión de algún convenio de la coordinación y control de la salud laboral de la empresa y de las actividades externalizadas por medio del Servicio de Prevención Mancomunado ¹⁸⁰.

¹⁷⁸ XIII Convenio Colectivo «Enagás, Sociedad Anónima» (2002-2004), IV Convenio Colectivo «Patentes Talgo, S.A.», Convenio Colectivo «Gas Natural Sdg, Sociedad Anónima» (2001-2003).

¹⁷⁹ I Convenio Colectivo Tradia 2001-2004.

¹⁸⁰ Convenio Colectivo «Vigilancia Integrada, S.A.» (2002-2004).