

## Contenido preventivo en la negociación colectiva

Preventive content in collective bargaining

RAQUEL POQUET CATALÁ

Universidad de Valencia, España

### Resumen:

*En este trabajo se realiza un análisis cualitativo y cuantitativo de los convenios colectivos de ámbito estatal de los dos últimos años y medio en cuanto a la regulación que contienen sobre la materia de seguridad y salud laboral. En este sentido, se procede a estudiar con detalle la regulación convencional sobre la formación, vigilancia de la salud, órganos de representación de los trabajadores, colectivos con protección especial y nuevos riesgos emergentes, en concreto, el acoso moral. Se concluye en general, que, desafortunadamente, y aunque se ha conseguido un avance importante al respecto, en los momentos actuales, y en general, la materia preventiva aún no ha tenido un adecuado reflejo en la negociación colectiva, ni siquiera en aquellos casos en los que la LPRL realiza un llamamiento expreso a la normativa convencional. Es decir, los resultados de la negociación colectiva en esta materia no son suficientes, pues la mayoría de los convenios se remiten simplemente a la LPRL, mediante meras declaraciones retóricas sobre la importancia de la misma, sin proponer una regulación adecuada y sistemática de la misma y, más en concreto, de las peculiaridades y particularidades de su sector productivo, cuando la finalidad de los mismos es concretamente ello.*

**Palabras clave:** Negociación colectiva, Seguridad y salud laboral, Formación, Vigilancia de la salud, órganos de representación.

### Abstract:

*In this work, it is carried out a qualitative and quantitative analysis of the state-level collective agreements of the last two and a half years in terms of the regulations they contain on the matter of occupational health and safety. In this sense, it is proceeded to study in detail the conventional regulation on training, health surveillance, representative bodies of workers, groups with special protection and new emerging risks, specifically, moral harassment. It is generally concluded that, unfortunately, and although it has been made an important progress in this regard, at the present time, and in general, preventive matters have not yet been adequately reflected in collective bargaining, not even in those cases where those that the LPRL makes an express appeal to conventional regulations. In other words, the results of collective bargaining in this matter are not sufficient, since most of the agreements are simply referred to the LPRL, through mere rhetorical*

---

Correspondencia a:

Raquel Poquet Catala, Passeig De Les Germanies, 104, 5- 9 46702 Gandía (Valencia), España.

Email: [raquel.poquet@uv.es](mailto:raquel.poquet@uv.es) – ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9606-8832>

Recibido: 18-08-2020; aceptado: 14-10-2020.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2020 UPV/EHU



2020 CC BY Autor/a o Autores/as y UPV/EHU Press

*statements on its importance, without proposing an adequate and systematic regulation of it, and, more specifically, of the peculiarities and particularities of its productive sector, when their purpose is specifically this.*

**Keywords:** Collective bargaining, Safety and health at work, Training, Health surveillance, Representative bodies.

## 1. Introducción

Tal y como indica la LPRL en su art. 1

la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Por tanto, las normas reguladoras de la seguridad y salud laboral son muy diversas, destacando, en este sentido, las normas comunitarias, siendo de subrayar el antecedente de la LPRL, esto es, la Directiva 89/391/CE, de 12 de junio; las normas internacionales, especialmente la OIT, concretamente, el Convenio núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981; la LPRL, Ley 31/1995, de 8 de noviembre; las disposiciones de desarrollo de la LPRL, esto es, normas reglamentarias; y, por último, los convenios colectivos.

Este último grupo normativo, esto es, la negociación colectiva constituye un ámbito de actuación clave que, no obstante, no ha sido utilizado con la intensidad que sería deseable. De hecho, la Exposición de Motivos de la LPRL señala que la ley

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, segundo, como soporte básico a partir de la cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

Por tanto, la LPRL se configura como la normativa legal mínima, a partir de la cual la negociación colectiva puede proceder a desarrollar, concretar y regular las condiciones de trabajo adaptándolas al sector en concreto.

Dentro de la negociación colectiva, tienen también especial importancia los acuerdos para la negociación colectiva que establecen criterios para llevar a cabo la contratación colectiva. Desde el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 hasta el último de ellos, esto es, el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que declara prorrogado el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, remitiéndose pues a éste en las materias de prevención de riesgos como objeto de regulación por la negociación. Es más, este último contiene menciones preventivas que no tenían los anteriores. Así, en el mismo se expresa el compromiso de las partes de establecer pautas a tener en cuenta en los convenios que se firmen recomendando evitar la adopción de convenios de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad vinculados a determinados riesgos laborales; avanzar en la sustitución de los reconocimientos médicos generales e inespecíficos por exámenes específicos para favorecer la detección de enfermedades profesionales; concretar el contenido y duración de la formación específica; permitir que se designen delegados de prevención en los ámbitos sectoriales mediante un procedimiento distinto al legal; incluir en el convenio los criterios y formas en los que los delegados de prevención deben colaborar con la dirección de la empresa; abordar los procedimientos

de información y consulta relativos a la elaboración de planes de prevención y evaluaciones de riesgo; tratar la problemática derivada del consumo de alcohol y sustancias estupefacientes; o incluir disposiciones sobre los procedimientos de información y consulta de riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

Finalmente, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 pone énfasis en la necesidad de utilizar la negociación colectiva con dos objetivos principales, esto es, completar la norma, buscando una mayor aproximación a la realidad de la empresa, y promover la implicación de todos los afectados. El bienestar laboral precisa de la implicación de todos los agentes sociales, organizaciones empresariales y sindicales, así como de la Administración Pública.

## **2. La negociación colectiva como normativa reguladora en materia de prevención de riesgos laborales**

Como se ha indicado, la propia LPRL declara expresamente que la misma constituye una norma de derecho necesario mínimo, de tal forma que el convenio colectivo puede proceder a su desarrollo y concreción normativa. De hecho, la citada Ley realiza diversas llamadas al convenio colectivo para que mejore y despliegue sus contenidos, pues la misma indica expresamente en su art. 2 que

las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

No obstante, debe tenerse presente que no todo el contenido de la LPRL es calificado de Derecho necesario mínimo indisponible, sino que existen algunas parcelas excluidas. Concretamente, son negociables colectivamente, siempre con sentido de mejora, las materias reguladas en los capítulos tercero, sobre derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores; cuarto, sobre sistemas de prevención; y quinto, sobre consulta y participación de los trabajadores.

Por el contrario, quedan excluidas de la negociación aquellas materias que no se refieran a obligaciones contractuales de empresas y personas trabajadoras, como el capítulo primero y segundo, referidos al ámbito de ampliación, y a las instituciones públicas, respectivamente.

Por otro lado, cabe indicar también que, en determinados supuestos, la LPRL se remite expresamente a la negociación colectiva para que regule determinadas materias o que pueda establecer una previsión diferente, como lo es el sistema de designación de los delegados de prevención (art. 35.4 LPRL), o la creación de otros órganos específicos con las competencias de los delegados de prevención en ámbitos territoriales más amplios que el de una empresa (art. 83.3 ET). La LPRL prevé que la negociación colectiva puede

articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores en la empresa, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta (art. 6 LPRL).

Es decir, que los convenios colectivos pueden proponer otros órganos diferentes a los que recoge la LPRL, así como concretar otros ámbitos de actuación diferentes que pueden comprender el centro de trabajo, la empresa, o secciones de la misma, o, incluso, el nivel supraempresarial. Asimismo, prevé también, en relación con los delegados de

prevención, que puedan ser designados a través de otros sistemas, “siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los propios representantes del personal o a los propios trabajadores”.

De igual modo, también el art. 35.4 LPRL permite igualmente que “las competencias reconocidas por esta Ley a los delegados de prevención sean ejercidas por otros órganos específicos creados en el propio convenio”, tales como los delegados sectoriales o territoriales, posibilitando así que el convenio colectivo no sólo fije un nuevo procedimiento de designación de los delegados de prevención, sino que también decida que otras instancias adquieran tal responsabilidad. Además, el convenio colectivo puede organizar el campo de actuación de los delegados de prevención, pues el art. 35.4 LPRL señala que estos

podrán asumir, competencias generales con respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (Mendoza Navas, 2007:13).

Por lo que se refiere al comité de seguridad y salud, el art. 38.3 LPRL señala que se podrán crear vía negociación colectiva Comités Intercentros de Seguridad y Salud cuando una empresa cuente con varios centros de trabajo dotados, cada uno, de un comité de seguridad y salud.

Por último, la negociación colectiva puede, como no, regular otros aspectos relacionados con la seguridad y salud laboral, como la violencia en el trabajo, alcoholismo o drogodependencia<sup>1</sup> o régimen disciplinario por incumplimiento de las obligaciones por parte de las personas trabajadoras (Sala Franco, 2007).

Por tanto, con este estudio se procede a realizar un análisis de la negociación colectiva, concretamente, de los convenios colectivos sectoriales y de empresa de ámbito estatal comprendidos entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de julio de 2020, siendo un total de 325 convenios. Sin ánimo de vislumbrar los resultados, se puede señalar que, desafortunadamente y aunque se ha conseguido un avance importante al respecto, en los momentos actuales, y en general, la materia preventiva aún no ha tenido un adecuado reflejo en la negociación colectiva, ni siquiera en aquellos casos en los que la LPRL realiza un llamamiento expreso a la normativa convencional. Es decir, los resultados de la negociación colectiva en esta materia no son suficientes, pues, la mayoría de los convenios se remiten simplemente a la LPRL, mediante meras declaraciones retóricas sobre la importancia de la misma, sin proponer una regulación adecuada y sistemática de la misma, y más en concreto, de las peculiaridades y particularidades de su sector productivo (Mendoza Navas, 2007, 15).

En definitiva, el convenio colectivo, además de ser poco innovador en esta materia, desaprovecha sus posibilidades de desarrollo, mejora e integración.

### **3. Análisis cualitativo y cuantitativo de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva**

#### **3.1. Tratamiento general y ubicación de la materia de seguridad y salud laboral en la negociación colectiva**

---

<sup>1</sup> VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, Resol. de 11 de septiembre de 2018.

En general, la mayoría de los convenios contienen una pequeña referencia a la seguridad y salud laboral<sup>2</sup>, mientras que son pocos los que dedican buena parte del articulado a la regulación de esta materia<sup>3</sup>.

No obstante, el hecho de que se destine un espacio amplio para regular la materia de PRL no significa que se produzca un enriquecimiento cualitativo o una utilización adecuada y suficiente de las posibilidades que en este campo se le brindan a la negociación colectiva<sup>4</sup>, siendo pocos aquellos que sí que contienen diversos preceptos que aportan aspectos innovadores y de mejora de la normativa estatal<sup>5</sup>.

Debe señalarse que de los convenios consultados ya no se encuentran referencias a la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de

---

<sup>2</sup> Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, Resol. de 27 de julio de 2020; Convenio colectivo del Grupo Zena SL, Resol. de 27 de julio de 2020; Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos, Resol. de 21 de julio de 2020; Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, Resol. de 8 de julio de 2020; Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas, Resol. de 31 de octubre de 2018; IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, Resol. de 6 de julio de 2018; Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, Resol. de 29 de junio de 2018; Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, Resol. de 1 de junio de 2018; IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, Resol. de 29 de mayo de 2018; Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, Resol. de 23 de marzo de 2018; XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, Resol. de 22 de febrero de 2018; Convenio colectivo para el sector de prensa diaria, Resol. de 16 de febrero de 2018; Convenio colectivo del sector de industrias de pastas alimenticias, Resol. de 1 de febrero de 2018; Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, Resol. de 25 de enero de 2018; Convenio colectivo del sector de la jardinería, Resol. de 25 de enero de 2018; XVI Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal, Resol. de 8 de enero de 2018; V Convenio colectivo general de la industria salinera, Resol. de 8 de enero de 2018; Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2017-2018, Resol. de 8 de enero de 2018.

<sup>3</sup> Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU, Resol. de 21 de julio de 2020; Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU, Resol. de 2 de julio de 2020; Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales, Resol. de 31 de octubre de 2018; XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 31 de octubre de 2018; XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018; Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, Resol. de 2 de julio de 2018; Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, Resol. de 22 de febrero de 2018; Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, Resol. de 19 de enero de 2018.

<sup>4</sup> Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales, Resol. de 31 de octubre de 2018; Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas, Resol. de 28 de agosto de 2018; Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, Resol. de 30 de julio de 2018.

<sup>5</sup> Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU, Resol. de 2 de julio de 2020; XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 31 de octubre de 2018.

1971, aunque en algunos sí aparece aún la antigua terminología de “seguridad e higiene”<sup>6</sup> o hacen referencia a los “comités de seguridad e higiene”<sup>7</sup>.

Sorprende también aquellos convenios que, después de 25 años, aún no contienen regulación ni referencia alguna a la materia de prevención de riesgos laborales remitiéndose a la creación de una comisión paritaria sobre la materia<sup>8</sup>, o simplemente a la LPRL sin ningún añadido más<sup>9</sup>, o como mucho contienen un precepto que se remite al art. 22 LPRL en materia de vigilancia de la salud<sup>10</sup>.

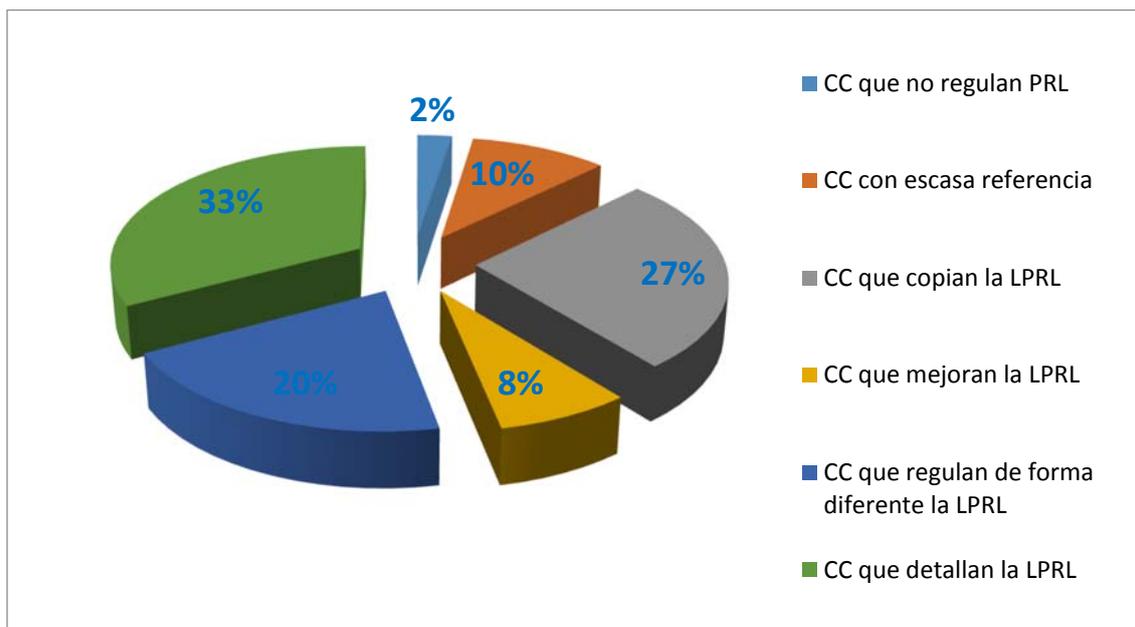


Figura 1. Clasificación de convenios colectivos según su incidencia en la regulación de la materia de prevención de riesgos laborales (Fuente: elaboración propia)

<sup>6</sup> Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación, Resol. de 29 de junio de 2020; Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU), Resol. de 22 de junio de 2020; Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, Resol. de 4 de junio de 2020; Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 6 de marzo de 2020; Convenio colectivo del sector de las industrias del frío industrial, Resol. de 27 de septiembre de 2018; Convenio colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, para el período 2018-2021, Resol. de 11 de septiembre de 2018; Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos, Resol. de 25 de enero de 2018.

<sup>7</sup> Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, Resol. de 8 de julio de 2020; VIII Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 6 de marzo de 2020; Convenio colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, para el período 2018-2021, Resol. de 11 de septiembre de 2018; Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos, Resol. de 25 de enero de 2018.

<sup>8</sup> Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes, Resol. de 15 de abril de 2019; Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores, Resol. de 12 de septiembre de 2018; Convenio colectivo estatal de la industria azucarera, Resol. de 19 de enero de 2018.

<sup>9</sup> Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU, Resol. de 29 de julio de 2020; Convenio colectivo de BR Obra Pública, SL, Resol. de 10 de marzo de 2020.

<sup>10</sup> Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, Resol. de 23 de marzo de 2018.

En esta gráfica se puede observar como existe un elevado porcentaje de convenios (27 %) que se limitan a reproducir literalmente la ley, aunque algunos la regulan de forma diferente (20 %), y otros que detallan la LPRL, pero sin aportar novedades ni mejoras (33 %). Son escasos (un 8 %) los que contienen algunas mejoras en relación con la regulación legal.

En cuanto a la ubicación de esta área, a diferencia del resto de condiciones laborales, la materia de seguridad y salud laboral no siempre cuenta con un espacio independiente y propio, pues, en muchos convenios colectivos la regulación viene dispersa en distintos preceptos del convenio que hacen referencia a otros aspectos como representantes sindicales<sup>11</sup>, o bien viene agrupada en un mismo capítulo junto con otras materias como protección a la maternidad<sup>12</sup>, medio ambiente<sup>13</sup>, o junto con personas con capacidad disminuida<sup>14</sup>.

En otros casos, si bien el convenio colectivo organiza la seguridad y salud en el trabajo, no obstante, aunque viene recogido en un capítulo propio, no aporta ninguna innovación o mejora respecto de la regulación legal y reglamentaria<sup>15</sup>. Es destacable también que cuando se contiene un capítulo dedicado a esta materia, suele estar siempre en último lugar.

### **3.2. Formación**

Posiblemente, sea la formación en materia de prevención uno de los elementos centrales de esta materia. El art. 19 LPRL impone a la empresa la obligación de proporcionar y, por ende

garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Además, se establece que la formación debe “estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”. Deberá ser impartida durante la jornada laboral y, si no es posible, detrayendo de ésta el tiempo destinado a la misma, debiendo ser garantizada a toda persona trabajadora no sólo al inicio

---

<sup>11</sup>Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, Resol. de 19 de junio de 2020.

<sup>12</sup>Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, Resol. de 27 de julio de 2020.

<sup>13</sup> Convenio colectivo de Michelín España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo), Resol. de 19 de junio de 2020; Convenio colectivo del sector de las industrias del frío industrial, Resol. de 27 de septiembre de 2018; Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas, Resol. de 28 de agosto de 2018; Convenio colectivo para el sector de prensa diaria, Resol. de 16 de febrero de 2018.

<sup>14</sup>Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU, Resol. de 22 de junio de 2020.

<sup>15</sup> IV Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU, Resol. de 20 de julio de 2020; III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018; Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas, Resol. de 31 de octubre de 2018; VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal, Resol. de 11 de septiembre de 2018; Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas, Resol. de 28 de agosto de 2018; Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, Resol. de 30 de julio de 2018; Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, Resol. de 19 de enero de 2018.

de su relación contractual, sino también cuando tenga lugar cualquier modificación en las funciones que desarrolla, o en los equipos de trabajo que utiliza, o se introduzcan nuevas tecnologías.

También debe hacerse referencia al art. 28 LPRL que prescribe que las personas trabajadoras temporales o contratadas a través de una ETT recibirán una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional, y los riesgos a los que vayan a estar expuestos. En este sentido, son importantes las cláusulas expresas de aquellos convenios que contienen una declaración de igualdad entre personas trabajadoras temporales o indefinidas<sup>16</sup>. Por su parte, el art. 37 LPRL se refiere a la formación de los delegados de prevención indicando que la empresa deberá proporcionar a estos representantes la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones.

En general, puede concluirse que la formación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales no es objeto de una regulación completa por parte de los convenios colectivos, pues pueden encontrarse un gran número de convenios que silencian esta materia, mientras que otros se limitan a reproducir el precepto legal<sup>17</sup>, y otros incluso se restringen a indicar que la empresa deberá ofrecer un curso de formación anual de cuatro horas de duración<sup>18</sup>.

Son pocos los que detallan el contenido formativo, como por ejemplo, la formación que se debe proporcionar como básica a las personas trabajadoras<sup>19</sup>, o incluso a los delegados de prevención<sup>20</sup>. Y algunos, además, lo configuran de forma expresa como un derecho de las personas trabajadoras<sup>21</sup>.

En algunos sectores se hace hincapié en la formación como parte integrante de los programas formativos de las empresas como complemento de la cualificación profesional, siendo así un módulo más del sistema de gestión formativa del sector. De ahí que algunos convenios prevean la constitución de una comisión paritaria de seguridad y salud dotándole de competencias en materia de diseño y planificación de los programas formativos en materia preventiva<sup>22</sup>.

---

<sup>16</sup>Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3), Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca, Resol. de 29 de junio de 2020.

<sup>17</sup>III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018; Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, Resol. de 22 de febrero de 2018; Convenio colectivo del sector de industrias de pastas alimenticias, Resol. de 1 de febrero de 2018.

<sup>18</sup>V Convenio colectivo general de la industria salinera, Resol. de 8 de enero de 2018.

<sup>19</sup> Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación, Resol. de 29 de junio de 2020, que señala en su art. 60 que el contenido debe incluir: “Riesgos potenciales.

- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPIS), su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
- Manipulación de cargas, equipos, pantallas de visualización, etc”. Además, divide la formación en dos áreas: “una, a impartir junto con los cursos de tipo técnico, que hará referencia a los temas específicos del propio curso. Otra de tipo general, sobre y en el mismo puesto de trabajo”. En términos similares, Convenio colectivo de Districenter, SA, Resol. de 1 de marzo de 2020.

<sup>20</sup>XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 31 de octubre de 2018; VII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, Resol. de 19 de diciembre de 2017.

<sup>21</sup>Convenio colectivo de Compañía Auxiliar al Cargo Express, SA, Resol. de 1 de julio de 2020.

<sup>22</sup> VIII Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 6 de marzo de 2020.

Destacan en esta materia, por un lado, el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM)<sup>23</sup> que establece una formación mínima obligatoria para las personas trabajadoras diferenciando según su puesto, así como también especifica la formación de aquellas personas trabajadoras que deban prestar servicios en obras de construcción y crea la Tarjeta Profesional como documento acreditativo de la formación recibida. Por otro lado, cabe destacar también el convenio colectivo general de la construcción<sup>24</sup>, el cual dedica un título específico a la información y formación en seguridad y salud laboral, siendo el referente la Fundación Laboral de la Construcción. El convenio fija dos ciclos formativos detallando sus contenidos y la competencia de la Fundación Laboral de la Construcción para acreditar la formación específica recibida por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales a través de la expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

### **3.3. Vigilancia de la salud**

La vigilancia de la salud es otro de los aspectos clave de la seguridad y salud laboral, la cual viene regulada en el art. 22 LPRL. Dicho precepto impone a la empresa la obligación de ofrecer y garantizar “a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”. No obstante, por parte de la persona trabajadora, se requiere su consentimiento, siendo, en principio, pues voluntaria, salvo

previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Asimismo, el art. 22 LPRL requiere que la vigilancia se lleve a cabo respetando el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora, así como la confidencialidad de toda la información al respecto.

Por su parte, la regulación convencional, aunque la vigilancia de la salud se encuentra entre los aspectos que pueden ser regulados por la misma, no obstante, no siempre mejora ni innova en este aspecto. En general, los convenios colectivos se limitan a reproducir parcialmente alguno de los apartados del art. 22 LPRL<sup>25</sup>. En este sentido, se reitera la obligación de la empresa de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras

---

<sup>23</sup> Resol. de 11 de diciembre de 2019.

<sup>24</sup> Convenio colectivo general del sector de la construcción, Resol. de 21 de septiembre de 2017.

<sup>25</sup> III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018; XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018, Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, Resol. de 23 de marzo de 2018; Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, Resol. de 25 de enero de 2018.

a su servicio, y la obligación de realizar reconocimientos médicos periódicos<sup>26</sup>. Y, en muchos casos, también simplemente se remiten directamente al art. 22 LPRL<sup>27</sup>.

Son escasos aquellos convenios que inciden en el consentimiento de la persona trabajadora o el carácter voluntario del reconocimiento médico<sup>28</sup>. Algunos convenios también recogen los supuestos de exclusión del consentimiento de la persona trabajadora que prevé el art. 22 LPRL<sup>29</sup>. Otros van más allá y especifican de forma expresa los supuestos que quedan exentos de la voluntariedad, esto es

En particular, estarán exentos de voluntariedad:

1. El examen de salud inicial de los trabajadores, así como, con motivo de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. También lo será el examen de salud de los mismos, con motivo de situaciones protegidas, considerando como tales, las recogidas en los artículos 25 (Protección de trabajadores especialmente sensibles), 26 (Protección de la maternidad) y 27 (Protección de los menores) de la Ley de Prevención. A estos efectos, tendrá también la consideración de situación protegida:

– La reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

– La comunicación por parte del trabajador de situaciones diagnosticadas de su estado de salud, que puedan resultar sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2. El examen de salud periódico de los trabajadores, cuando así sea establecido en la Planificación Anual de Medicina del Trabajo por el servicio de prevención, fundamentado en la existencia de riesgo de enfermedad profesional en el puesto de trabajo ocupado, a tenor de lo recogido en la Ley General de la Seguridad Social y el R.D. 1299/2006 por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

3. La necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para terceras personas<sup>30</sup>.

Lo que sí deben recoger los convenios es la periodicidad de los reconocimientos médicos, siendo por lo común, el carácter anual<sup>31</sup>, aunque no todos lo prevén.

También suelen reiterar muchos convenios la necesidad de que el reconocimiento médico cause las menores molestias posibles a las personas trabajadoras y sea

---

<sup>26</sup>III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018; XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 31 de octubre de 2018; XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018; IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, Resol. de 29 de mayo de 2018; Convenio colectivo del sector de industrias de pastas alimenticias, Resol. de 1 de febrero de 2018.

<sup>27</sup>Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas, Resol. de 31 de octubre de 2018; Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, Resol. de 2 de julio de 2018; Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos, Resol. de 25 de enero de 2018.

<sup>28</sup>Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU, Resol. de 21 de julio de 2020; VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, Resol. de 11 de septiembre de 2018; IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, Resol. de 29 de mayo de 2018.

<sup>29</sup>Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, Resol. de 8 de julio de 2020.

<sup>30</sup>Convenio colectivo de Globalia Handling, SAU, Resol. de 10 de marzo de 2020.

<sup>31</sup>XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018; VII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, Resol. de 19 de diciembre de 2017.

proporcional al riesgo, y respetando sus derechos a la intimidad y dignidad<sup>32</sup>. En relación con ello también se hace hincapié en recordar que la información de carácter personal no podrá facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora, pues la empresa y las personas responsables en materia de prevención serán informadas de los aspectos que traigan causa de los controles efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora o la necesidad de incorporar o mejorar las medidas preventivas y de protección<sup>33</sup>.

Algunos convenios van más allá e incluyen también la posibilidad de realizar una “una revisión anual ginecológica a cargo de la Empresa, cuyo importe máximo no podrá exceder de 150,00 euros/año y cuyo reembolso se realizará previa presentación de factura”<sup>34</sup>, o que se hará

especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y personal especialmente sensible a determinados riesgos, aplicándose el Protocolo de Reconocimientos Médicos para usuarios de PVD del Ministerio de Sanidad (cuestionarios de función visual, síntomas osteomusculares, características de la tarea y valoración de la carga mental) o normativa que lo sustituya<sup>35</sup>.

Otros convenios especifican que los controles médicos deben efectuarse dentro de la jornada laboral siempre que sea posible, siendo considerado tiempo de trabajo<sup>36</sup>, previéndose incluso que los gastos de desplazamiento, siempre que sea en transporte público, serán abonados por la empresa<sup>37</sup>. Y en el caso de trabajo a turnos o nocturno dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento<sup>38</sup>.

Algunos convenios establecen la obligación de confeccionar un historial médico-laboral para cada persona trabajadora que le será entregada por el servicio de prevención, cuando finalice su relación laboral, salvo que la duración del contrato sea inferior a un año, en cuyo caso, y sin justificación razonable, la entrega se realizará previa solicitud de la persona trabajadora afectada por la extinción<sup>39</sup>.

De cualquier forma, sorprende el que algunos convenios indican que el reconocimiento médico debe ser solicitado por la persona trabajadora<sup>40</sup>, cuando claramente constituye una obligación de la empresa.

---

<sup>32</sup>Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, Resol. de 8 de julio de 2020; Convenio colectivo de Compañía Auxiliar al Cargo Express, SA, Resol. de 1 de julio de 2020; III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018; VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, Resol. de 11 de septiembre de 2018.

<sup>33</sup>Convenio colectivo de Compañía Auxiliar al Cargo Express, SA, Resol. de 1 de junio de 2020.

<sup>34</sup>Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU, Resol. de 22 de junio de 2020.

<sup>35</sup>Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, Resol. de 19 de junio de 2020.

<sup>36</sup>IV Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU, Resol. de 2 de julio de 2020.

<sup>37</sup>IV Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU, Resol. de 2 de julio de 2020; Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas, Resol. de 4 de junio de 2020.

<sup>38</sup>VIII Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 6 de marzo de 2020; II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), Resol. de 11 de diciembre de 2019.

<sup>39</sup>VIII Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 6 de marzo de 2020.

<sup>40</sup>Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, Resol. de 4 de junio de 2020; IV Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería, Resol. de 6 de julio de 2018.

### 3.4. Participación de las personas trabajadoras mediante órganos de representación

La participación de las personas trabajadoras en materia preventiva viene recogida en diversos preceptos de la LPRL, como los arts. 2, 14 o 18. No obstante, es el capítulo V el que detalla la consulta y participación, regulando a tal efecto dos instituciones propias, como el delegado de prevención, regulado en los arts. 35 a 37, y el comité de seguridad y salud, en los arts. 38 y 39.

En primer lugar, en cuanto a los delegados de prevención, el art. 35 LPRL dispone que serán designados por y entre los representantes del personal, previendo, no obstante, su apartado 4 que en los convenios colectivos podrán fijarse otros sistemas de designación de los mismos. Es decir, según la LPRL los delegados de prevención, como regla general, serán nombrados por y entre los representantes unitarios, pero permitiendo el mismo art. 35.4 LPRL que

en los convenios colectivos podrán fijarse 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.

Sin embargo, aunque, como se ha indicado, la LPRL permite una regulación totalmente abierta, los convenios colectivos no aportan ninguna novedad e innovación, pues suelen referirse directamente a la LPRL<sup>41</sup>. Y los que tratan de regular la materia se limitan simplemente a reproducir el contenido de la LPRL tanto en cuanto a su número, como la forma de designación<sup>42</sup>, siendo pocos los que prevén una regulación diferente, como el hecho de que sean designados entre los representantes unitarios o sindicales<sup>43</sup>; “de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores”<sup>44</sup>; o bien, en algún caso se prevé que

los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales<sup>45</sup>.

En cuanto al número, generalmente o bien se remiten al art. 35 LPRL, o bien copian literalmente dicho precepto. Sólo en algunos casos se observa una mejora convencional cuando se determina que en las empresas de hasta 100 personas trabajadoras existirá un delegado de prevención por cada 25 personas trabajadoras o fracción, o se contempla la posibilidad de que sean designados “por los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, como delegado de prevención, otros trabajadores de la propia empresa que no sean representantes del personal”<sup>46</sup>. Así también se prevé en algún convenio que el número lo será “conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores en el que el número de delegados de prevención será de tres”<sup>47</sup>.

---

<sup>41</sup>Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, Resol. de 30 de julio de 2018.

<sup>42</sup>III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018.

<sup>43</sup>VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, Resol. de 11 de septiembre de 2018.

<sup>44</sup>XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018.

<sup>45</sup>VIII Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 6 de marzo de 2020.

<sup>46</sup>XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 31 de octubre 2018.

<sup>47</sup>XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018.

En cuanto a sus competencias y facultades, la regulación convencional se limita a remitirse a la LPRL. Lo mismo cabe decir en cuanto a su formación.

Por lo que se refiere a las garantías de los delegados de prevención, tampoco son objeto de regulación convencional. La generalidad de los convenios copian literalmente la regulación legal<sup>48</sup>, siendo pocos los que prevén mejoras, como aquellos que prevén un crédito horario adicional de diez horas<sup>49</sup>, o “se asignará un crédito horario adicional de quince horas mensuales, exclusivamente, a los Delegados de Prevención”<sup>50</sup>, o gradual atendiendo a la plantilla de la empresa, de tal forma que:

En empresas de 6 a 10 trabajadores/as: 5 horas.

En empresas de 11 a 49 trabajadores/as: 10 horas.

En empresas de 50 trabajadores/as en adelante: 25 horas<sup>51</sup>.

En segundo lugar, en relación con el comité de seguridad y salud, más limitado es el tratamiento convencional, pues la generalidad de los convenios se remite directamente a la LPRL, o proceden a reproducir literalmente la redacción legal. No obstante, en algunos convenios se prevé la constitución de este órgano por delegaciones territoriales<sup>52</sup> en empresas o centros con 30 o más trabajadores<sup>53</sup>, desempeñando el convenio una función claramente de mejora, o en algunos, sorprendentemente, los nombra en unos apartados como “comités de empresa” y en otros como “comités de seguridad y salud” confundiendo dichos comités, cuando son diferentes<sup>54</sup>. alguna mejora se observa en la regulación de las reuniones cuando algunos convenios prevén que las mismas sean con una periodicidad mínima bimensual<sup>55</sup>, o incluso mensual<sup>56</sup>.

Por último, además de estos dos órganos de representación, en algunos convenios se contempla la posibilidad de que las empresas con varios centros de trabajo provistos de comités de seguridad y salud acuerden con las personas trabajadoras la constitución de un comité intercentros<sup>57</sup> definiéndose con detalle sus competencias, sus funciones y el régimen de funcionamiento interno en cuanto a reuniones y toma de decisiones<sup>58</sup>.

---

<sup>48</sup>Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU, Resol. de 22 de junio de 2020.

<sup>49</sup>II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, Resol. de 26 de julio de 2017.

<sup>50</sup>Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, Resol. de 22 de febrero de 2018.

<sup>51</sup>Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas, Resol. de 28 de agosto de 2018.

<sup>52</sup>XVI Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal, Resol. de 8 de enero de 2018.

<sup>53</sup>VII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, Resol. de 19 de diciembre de 2017.

<sup>54</sup>Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas, Resol. de 28 de agosto de 2018.

<sup>55</sup>Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, Resol. de 30 de julio de 2018.

<sup>56</sup>VII Convenio colectivo estatal del sector del corcho, Resol. de 6 de marzo de 2020.

<sup>57</sup>IV Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU, Resol. de 2 de julio de 2020; II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), Resol. de 11 de diciembre de 2019; XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018.

<sup>58</sup>Por ejemplo, el Convenio colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL, Resol. de 21 de julio de 2020, prevé que las competencias de este comité intercentros son “1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riegos en los centros de la provincia. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

– Planificación.

En algunos otros también se prevé la creación de órganos paritarios estatales sectoriales de seguridad y salud<sup>59</sup>, comisiones mixtas de seguridad y salud laboral<sup>60</sup>, así como los delegados sectoriales de prevención al indicar que

se nombrarán por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, hasta 5 delegados o delegadas sectoriales de prevención, en proporción a su representación en la comisión paritaria del convenio colectivo. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo. En ningún caso, las actuaciones de estos delegados y delegadas sectoriales de prevención prevalecerán sobre las de los delegados y delegadas de prevención en el ámbito empresarial, los delegados y delegadas sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, delegados y delegadas de prevención los delegados y delegadas sectoriales colaborarán con ellos y ellas<sup>61</sup>.

Otros crean los Comités sectoriales de Seguridad y Salud en el Sector<sup>62</sup> configurándolos como un comité paritario formado por 4 personas representantes de cada parte, y definiéndose con detalles sus funciones, competencias y garantías. Algunos también hacen referencia a la creación de un “Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente”<sup>63</sup>.

No obstante, otros convenios, en vez de crear comités específicos, atribuyen a la propia comisión paritaria del convenio competencias específicas en materia de seguridad

- 
- Organización del trabajo.
  - Introducción de nuevas tecnologías.
  - Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
  - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2. Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en los centros de la empresa.

3. Ser consultado, facilitando una reunión al efecto del Comité, con carácter previo a la adopción de medidas en las siguientes cuestiones:

- La filosofía y líneas básicas de organización de los Servicios de Prevención.
- Las modificaciones al Procedimiento de Evaluación de Riesgos Laborales.
- Las políticas generales sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

4. Promover las actuaciones y medidas que, a su juicio, mejoren los niveles de prevención de riesgos del conjunto de la empresa.

5. Recibir información sobre:

- Los índices de accidentabilidad en la empresa.
- Las políticas y programas generales en materia de medio ambiente”.

<sup>59</sup> III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), Resol. de 11 de diciembre de 2019; Convenio colectivo estatal del sector de industrias de aguas de bebida envasadas, Resol. de 31 de octubre de 2018; Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas, Resol. de 28 de agosto de 2018; Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, Resol. de 2 de julio de 2018; Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, Resol. de 22 de febrero de 2018; V Convenio colectivo general de la industria salinera, Resol. de 8 de enero de 2018.

<sup>60</sup> Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, Resol. de 19 de enero de 2018.

<sup>61</sup> VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, Resol. de 11 de septiembre de 2018.

<sup>62</sup> Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas, Resol. de 28 de agosto de 2018.

<sup>63</sup> XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018. En términos muy similares IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, Resol. de 29 de mayo de 2018.

y salud laboral<sup>64</sup>, tales como el estudio de las enfermedades profesionales del sector, o el análisis y valoración de iniciativas en la materia.

Así, concretamente, destaca el convenio colectivo general de la construcción que contempla la creación del “órgano paritario para la prevención en la construcción”, y la “comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el trabajo”. El primero tiene como fin apoyar a las empresas y centros de trabajo del sector en la prevención de riesgos laborales, y el segundo actuar como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud.

### 3.5. Colectivos con protección especial

En relación con los colectivos con protección especial, como es sabido, los arts. 25 a 28 LPRL se dedican a regular las particularidades de estos colectivos. El art. 25 LPRL se refiere a las personas trabajadoras especialmente sensibles; el art. 26 a las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia; el art. 27 a los menores de edad; y el art. 28 a las personas trabajadoras temporales, o provenientes de empresas de trabajo temporal.

En general, los convenios colectivos, únicamente recogen el grupo de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, olvidándose del resto de colectivos. Soy muy pocos los que recogen referencias a las personas trabajadoras especialmente sensibles, limitándose a reproducir los artículos 25 a 28 LPRL<sup>65</sup>.

Por lo que se refiere a las personas trabajadoras especialmente sensibles, son muy pocos los que las tratan y cuando lo hacen simplemente copian el contenido del art. 25 LPRL<sup>66</sup>, y otros simplemente se remiten a la legislación reguladora<sup>67</sup>. Algunos simplemente las nombran como una obligación a la que debe acatarse la empresa pero sin especificar nada más<sup>68</sup>. No obstante, algunos regulan de forma expresa que

cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen<sup>69</sup>.

La mayoría de los convenios se limitan simplemente a reproducir el contenido del art. 26 LPRL<sup>70</sup>. Algunos convenios, aunque transcriben prácticamente el citado precepto

---

<sup>64</sup>Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, Resol. de 1 de junio de 2018.

<sup>65</sup> Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, Resol. de 8 de agosto de 2019.

<sup>66</sup> III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018.

<sup>67</sup>Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, Resol. de 2 de marzo de 2020; III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018.

<sup>68</sup> VII Convenio colectivo de Diario ABC, SL, Resol. de 13 de febrero de 2020.

<sup>69</sup> Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 9 de marzo de 2020. En igual términos Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, Resol. de 30 de septiembre de 2019.

<sup>70</sup> Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL, Resol. de 29 de julio de 2020; Convenio colectivo de Districenter, SA, Resol. de 1 de marzo de 2020; III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resol. de 31 de octubre de 2018; XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 31 de octubre de 2018; VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, Resol. de 11 de septiembre de 2018; Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, Resol. de 11 de septiembre de 2018; Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, Resol. de 23 de marzo de 2018; XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, Resol.

estatutario, no obstante, tratan de desarrollar y completar dicha regulación haciendo referencia a la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo o la lactancia como medida complementaria de la suspensión, o introduciendo el concepto de “permuta” como medida a tomar por la empresa para sustituir a la trabajadora afectada<sup>71</sup>.

Incluso, algunos convenios –mínimos- prevén notables mejoras o prerrogativas para las trabajadoras embarazadas, como

1. Parking para embarazadas. A partir del sexto mes de embarazo, se facilitará la utilización del aparcamiento más cercano al centro de trabajo. Solamente se podrá ejercer este derecho en los días efectivos de trabajo, durante el periodo de embarazo y mientras se esté en situación de alta laboral. 2. A partir de la semana 33 de embarazo la trabajadora, a su voluntad y previa comunicación a RR.HH., podrá trabajar únicamente en horario de jornada intensiva. En el caso de embarazadas con régimen de jornada a turnos las horas correspondientes se acumularán, compensándose antes del nacimiento. 3. Protección de la maternidad. Especial atención se prestará a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente, así como al hijo no nacido, evitando todo riesgo que pudiera afectarles. A petición de la trabajadora, se considerará el dispensarla del turno nocturno en periodos de lactancia y maternidad. Adicionalmente y como medida de protección a la salud de la embarazada se establece, a favor de la gestante, el derecho a disfrutar de un permiso retribuido de quince días naturales previos al parto<sup>72</sup>.

### 3.6. Riesgos emergentes: acoso moral

Frente a los nuevos riesgos emergentes, la negociación colectiva es consciente y, poco a poco, va asumiendo como suya la necesidad de luchar contra el acoso moral en el trabajo. Así se reconoce como un derecho de las personas trabajadoras, vinculado a la dignidad y a la integridad física y moral, siendo responsabilidad de la empresa garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas. Así se indica que

considerando que cualquier actitud que contravenga este derecho entra en contradicción con la cultura empresarial del Grupo, y conscientes de que el acoso afecta directamente a la dignidad de la persona, así como a la productividad y la eficiencia en el trabajo, queda expresamente prohibida cualquier conducta en el ámbito laboral de acoso moral, físico, sexual o por razón de sexo<sup>73</sup>.

En este sentido, destaca el hecho de que algunos convenios colectivos, conscientes de los emergentes problemas de acoso laboral en el trabajo, están elaborando unos protocolos específicos con el fin de eliminar estas situaciones<sup>74</sup>. Cabe recordar que el acoso laboral, como riesgo psicosocial, si bien existe desde el inicio de la actividad laboral, no obstante, su tratamiento y su identificación como fenómeno y como riesgo psicosocial ha sido mucho más reciente. Es decir, se trata de un fenómeno antiguo, coetáneo al nacimiento de la relación laboral, pero que tiene un reconocimiento reciente debido a su mayor incidencia y a los graves perjuicios sobre la salud psíquica y social de las personas trabajadoras. De hecho, ha sido recogido por la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (Bruselas, 8 de noviembre de 2007,

---

de 22 de febrero de 2018; Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, Resol. de 19 de enero de 2018.

<sup>71</sup>IV Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU, Resol. de 2 de julio de 2020.

<sup>72</sup>Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU), Resol. de 22 de junio de 2020.

<sup>73</sup>Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU, Resol. de 22 de junio de 2020.

<sup>74</sup>Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resol. de 27 de diciembre de 2019.

COM (2007) 686 final), donde se indica que el mismo tiene lugar “cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y de forma deliberada, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo”.

En materia negocial se pueden encontrar, en primer lugar, convenios colectivos que sólo se limitan a definir el acoso laboral<sup>75</sup>; o aquellos convenios colectivos que realizan declaraciones genéricas sobre la importancia de erradicar el acoso psicológico<sup>76</sup>.

También se pueden encontrar convenios que además de definir el acoso, tratan de ir más allá, estableciendo medidas preventivas y de intervención, entre las que se pueden encontrar medidas disciplinarias recogiendo el acoso como falta muy grave<sup>77</sup>; así como aquellos convenios que en este mismo sentido hacen referencia a la constitución de órganos específicos o comisiones ad hoc para evaluar, planificar y actuar frente al acoso laboral<sup>78</sup>.

Asimismo, en este grupo se pueden encontrar convenios que además de definir el acoso, contienen unas mínimas medidas de intervención y regulación de actuaciones frente al acoso<sup>79</sup>, así como aquellos que van más allá adoptando un claro enfoque preventivo conteniendo un protocolo de acoso laboral<sup>80</sup>.

Como ejemplo, se pueden encontrar declaraciones como las de que el objetivo es

prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

---

<sup>75</sup>III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), Resol. de 11 de diciembre de 2019; Resol. de 22 de noviembre de 2019; XIX Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018; Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, Resol. de 29 de junio de 2018.

<sup>76</sup>Convenio colectivo estatal del corcho, Resol. de 6 de marzo de 2020; Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, Resol. de 29 de junio de 2018.

<sup>77</sup>Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3), Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca, Resol. de 29 de junio de 2020; Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, Resol. de 4 de junio de 2020; Convenio colectivo de Globalia Handling, SAU, Resol. de 10 de marzo de 2020; Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022, Resol. de 23 de diciembre de 2019; Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, Resol. de 11 de septiembre de 2018; Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional, Resol. de 30 de julio de 2018; XIX Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018; Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, Resol. de 29 de junio de 2018.

<sup>78</sup>Convenio colectivo de Hertz de España, SL, Resol. de 23 de diciembre de 2019.

<sup>79</sup>Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU), Resol. de 22 de junio de 2020; IV Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU, Resol. de 2 de julio de 2020.

<sup>80</sup>Convenio colectivo del Grupo Bebidas Naturales (Bebidas Naturales, SL, Aguas de Cortes, SA, Agua de Bronchales, SA, Fuente Arevalillo, SL y Font Teix, SA), Resol. de 20 de julio de 2020; Convenio colectivo de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL, Resol. de 21 de julio de 2020; Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos, Resol. de 21 de julio de 2020; Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022, Resol. de 23 de diciembre de 2019; Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, Resol. de 1 de junio de 2018; Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, Resol. de 11 de septiembre de 2018.

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona<sup>81</sup>.

Son minoritarios, pero cada vez más, se observa la integración en las empresas de protocolos específicos sobre acoso laboral o violencia en el trabajo, aunque sea como anexos al propio convenio<sup>82</sup>.

Como se observa, pues puede concluirse que aunque no todos ni gran parte de los convenios colectivos regulan el acoso laboral, no obstante, dentro de los convenios colectivos que sí lo abordan, la mayoría contienen un procedimiento de intervención bastante completo previendo en el propio convenio un protocolo frente al acoso laboral, o regulándolo en un anexo del mismo.

### **3.7. Perspectiva de género**

Siguiendo la misma línea señalada, los convenios colectivos tampoco han implementado la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral, pues, como ya se ha indicado, ello no lo recogen en la evaluación de riesgos ni en la planificación preventiva, salvo la remisión al citado art. 26 LPRL.

De ahí, la ausencia de un adecuado tratamiento mediante medidas de prevención y/o protección adaptadas a las situaciones de riesgo que puedan afectar particularmente a las mujeres, “bien sea por las propias circunstancias físicas en las que se encuentran, bien por su presencia mayoritaria en determinados sectores u ocupaciones” (Nieto Rojas, 2017).

Debe tenerse presente que la feminización de muchos puestos de trabajo y la segregación del mercado de trabajo, tanto vertical como horizontalmente, ha incidido en la aparición de riesgos típicamente femeninos que, posiblemente por ello, han pasado a un segundo plano.

De los convenios colectivos analizados, se observa que son muy pocos los que hacen referencia a la existencia de riesgos exclusiva o mayoritariamente femeninos. No obstante, se pueden encontrar algunas excepciones. Así en algún convenio se especifica que

la empresa elaborará una evaluación de riesgos, tanto de las instalaciones, de los equipos y de los puestos de trabajos, como de las tareas que se realizan. La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los riesgos psicosociales presentes en cada puesto de trabajo, así como las personas que los

---

<sup>81</sup>Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas, Resol. de 2 de agosto de 2018.

<sup>82</sup>XVIII Convenio colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de julio de 2018; Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, Resol. de 8 de enero de 2018.

ocupan, diferenciando hombres y mujeres, considerando sus diferencias (físicas y biológicas) y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberán estar diseñados para adaptarse a la persona trabajadora”<sup>83</sup>

o se señala que

conscientes en Grupo Eroski de ser los riesgos músculo esqueléticos una de las mayores afecciones a la salud laboral de las trabajadoras, y teniendo en consideración que las lesiones músculo esqueléticas, sin ser exclusivas de, tienen más incidencia en las mujeres –colectivo mayoritario en la organización– se encuentra establecido, dentro del Manual de Procedimientos de Vigilancia de la Salud, un Plan específico de prevención de Lesiones Músculo-esqueléticas, encaminado a intentar corregir hábitos de vida laboral y cotidiana con el fin de prevenir las lesiones que se producen en el trabajo. Dicho Plan comprende desde la elaboración de Protocolos de Reconocimientos Médicos Específicos Músculo-Esqueléticos, hasta la progresiva implantación de Escuelas de Espalda, programa formativo enfocado principalmente a aquellas secciones con el riesgo específico de manipulación de cargas, posturas forzadas, temperaturas frías y trabajo en alturas<sup>84</sup>.

También se configura la función del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de realizar un seguimiento periódico de las evaluaciones de riesgos para que se valore si ésta tiene una perspectiva de género<sup>85</sup>.

Para poder llevar a cabo una adecuada integración de la perspectiva de género en el ámbito preventivo debe tenerse “en cuenta el impacto del género tanto en el nivel preventivo como en el reactivo, para el caso de que no se hayan podido evitar los riesgos y estos se hayan materializado” (Castellano Burguillo, 2008: 264). Y, para llevar a cabo un tratamiento de los riesgos que inciden en mayor medida en las mujeres no tiene por qué articularse a través de la consideración como trabajadoras especialmente sensibles, sino a través de una mayor “especificidad” por razón de sexo de la política de seguridad y salud laboral, pero también teniendo presente que se debe

huir de la neutralidad mal entendida, a la que hemos aludido, que ha llevado a la homogeneidad a ultranza y a minusvalorar o despreciar la diversidad, para insistir en la valoración particularizada de posibles factores de riesgos que afectan de mayor modo o simplemente de forma diferente a las mujeres (Igartúa Miró, 2007: 285).

### **3.8. Empresa saludable**

Según la OMS una empresa saludable es aquella en la que trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los empleados y la sustentabilidad del espacio de trabajo. Se trata, pues, no sólo de proteger la seguridad y salud en el trabajo, sino también de promoverla a través de diferentes acciones, iniciativas y programas de fomento de la salud física, mental y social. Supone ir más allá de la prevención de riesgos laborales, y conseguir una mejora en la calidad de vida de los trabajadores. De hecho, el objetivo de la ISO 45001 es prevenir lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.

Propiamente, la LPRL no hace referencia a la “empresa saludable”, pero es cada vez más extendido entre las empresas esta iniciativa que pretende fomentar unos hábitos de salud correctos entre su plantilla. De ahí, que además de las políticas internas de las empresas, la negociación colectiva juega un papel fundamental.

---

<sup>83</sup> Art. 58.2 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios, Resol. de 3 de agosto de 2020.

<sup>84</sup> Art. 8.4 VI Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski, Resol. de 14 de febrero de 2018.

<sup>85</sup> Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal, Resol. de 4 de febrero de 2019.

En algunos convenios colectivos se incluye de forma expresa la referencia a la promoción de la salud como aspecto clave de la política de la empresa. Así, por ejemplo, se expresa que

la empresa viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de las personas trabajadoras en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas<sup>86</sup>;

o que se

desea promover medidas socialmente responsables, encaminadas a fomentar entornos saludables que favorezcan el desarrollo profesional de los empleados sin menoscabar el derecho de cada persona a conciliar la vida laboral y familiar/personal<sup>87</sup>;

o que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable”<sup>88</sup>.

Incluso, algún convenio prevé la creación de un Comité de Fomento de la Salud cuyas funciones son

1. El análisis y estudio de la problemática sanitaria del personal de la empresa en su conjunto. 2. Las difusiones entre la plantilla de cuantas ideas sirvan para la mejora de la salud. 3. La organización de charlas, coloquios, y la difusión y publicación de sus conclusiones, sobre problemas que afecten al conjunto del personal e impliquen factores de riesgo, tales como tabaquismo, alcoholismo, drogodependencias, cardiopatías, etc. 4. La cooperación decidida en la erradicación de hábitos nocivos. 5. La formulación de recomendaciones y potenciación de campañas para el cumplimiento de las anteriores funciones. 6. El estudio y prevención de las enfermedades psicosociales (estrés, depresión, «mobbing»). 7. Tratar del reconocimiento de las enfermedades profesionales<sup>89</sup>.

#### 4. Conclusión

La negociación colectiva es un instrumento adecuado para el tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo, para su promoción, para aportar soluciones frente a los riesgos específicos del sector en concreto, y para ofrecer respuesta a los problemas singulares que en ellos puedan presentarse.

El convenio colectivo es, pues, el instrumento para mejorar lo regulado en la norma estatal, así como regular las peculiaridades y particularidades de cada sector productivo en concreto.

La prevención de riesgos laborales comienza a tener su espacio propio en la negociación colectiva, aunque aún queda mucho camino por recorrer. En este sentido, puede indicarse que son minoritarios los que silencian la seguridad y salud en el trabajo (Merino Segovia, 2009:73).

No obstante, como se ha señalado, el hecho de que los convenios contemplen un capítulo dedicado a esta materia no significa necesariamente que hayan realizado una labor enriquecedora cualitativamente en cuanto a su regulación, pues generalmente se limitan a reproducir los preceptos legales o remitirse a ellos.

---

<sup>86</sup> Art. 54 Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU, Resol. de 20 de julio de 2020.

<sup>87</sup> Art. 23 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU, Resol. de 7 de octubre de 2019.

<sup>88</sup> Art. 43 Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, Resol. de 29 de junio de 2018.

<sup>89</sup> Art. 141 Convenio colectivo de Ford España, SL, Resol. de 12 de julio de 2019.

Debe realizarse un llamamiento a la negociación colectiva para que, tal y como indica, la Exposición de Motivos de la LPRL, ésta proceda a “desarrollar su función específica”, esto es, regular las condiciones específicas del sector productivo en materia de seguridad y salud laboral, pues no cabe duda que la negociación colectiva constituye la institución más dinámica y eficaz para que la normativa esté siempre adaptada a los cambios, especialmente, los propios de cada rama de producción.

En definitiva, si se quiere, como indica la Exposición de Motivos de la LPRL, que las regulaciones en materia de seguridad y salud laboral estén continuamente adaptadas a las transformaciones de la organización productiva con el fin, en definitiva, de ser eficaces, la negociación colectiva se erige en el mejor cauce de adaptación a dichos cambios (Gete Castillo, 1997).

## 5. Bibliografía

Castellano Burguillo, Emilia (2008) *Feminismo de la diferencia y políticas laborales comunitarias para fomentar la igualdad de género*. Sevilla: CES Andalucía.

Gete Castillo, Pedro (1997) “El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales”, *RL*, Tomo I (versión on line)

Igartua Miró, M<sup>a</sup> Teresa (2007) “Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer”, *TL*, 91.

Mendoza Navas, Natividad (2007) *Prevención de Riesgos Laborales: la regulación convencional*. Albacete: Bomarzo (versión on line)

Mercader Uguina, Jesús; Muñoz Ruiz, Ana Belén (2002) “El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales”, *AS*, 14.

Merino Segovia, Amparo (2009) “Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales”, en AA.VV., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Albacete: Bomarzo.

Muñoz Ruiz, Ana Belén (2014) “Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales”, *RIL*, 8, (versión on line).

Nieto Rojas, Patricia (2017) “Género, prevención de riesgos y negociación colectiva”, *RIL*, 9 (versión on line)

Rodríguez Ramos, M<sup>a</sup> José (2002) “Salud laboral versus medioambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo”, *AS*, 22.

Sala Franco, Tomás (2007) *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.