

Estudio Técnico

ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID



La Seguridad y Salud en el Trabajo
como Derecho Fundamental

**ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES EN LA
COMUNIDAD DE MADRID**

Segunda versión (corregida y completada), 29 de octubre de 2024

COORDINACIÓN

Marisa Rufino San José.
Experta en Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid

AUTORÍA:

Cristóbal Molina Navarrete.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén. Investigador Principal

Ana Isabel Pérez Campos.

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos (URJC)

Ana Belén Muñoz.

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UC3M

Josefa Romeral Hernández

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos.

María Marta Martínez Jiménez

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

@ Los autores

@ UGT Madrid

Diseño de cubierta, maquetación e impresión:

Fragma Reprografía, S.L.

Tel.: 91 355 56 23

ISBN: 978-84-09-66988-2

Depósito Legal: M-25772-2024

Financia: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares de Copyright, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamo públicos. No está permitido el uso comercial de los medios publicados por UGT Madrid sin el consentimiento por escrito de la misma.

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL (UGT-MADRID)	13
II. OBJETO, METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL ESTUDIO	15
III. CONTENIDOS DEL ESTUDIO: MATERIAS ANALIZADAS	19
III.1 Aproximación conceptual: factores de riesgo, riesgos y medidas preventivas en los nuevos entornos de trabajo	19
III.1.1. Delimitación entre la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el trabajo: El enfoque integral e integrado de la OIT	19
III.1.2. La interacción de las políticas de seguridad y salud en el trabajo con las de salud humana: el paradigma de la “empresa saludable”	19
III.1.3. Modelos de autorregulación entre diálogo y conflicto: jurídica (convenio) y de mercado (certificación, códigos unilaterales...)	20
III.2 El derecho a un entorno seguro y saludable en los entornos de trabajo: la negociación colectiva como vía de progreso preventivo	21
III.2.1. Diálogo Social y la negociación colectiva como vías prioritarias de progreso preventivo en el sistema de garantías multinivel: OIT y UE.	21
III.2.2. Marco estratégico español de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027 y refuerzo de la negociación colectiva	22
III.3 Relaciones entre normativa estatal y convenios en materia preventiva: qué pueden hacer, qué tienen previsto hacer y con qué instrumentos	23
III.3.1. Evaluación del marco normativo y su evolución en relación con la tipología de relaciones entre norma estatal y norma convencional	23
III.3.2. La nueva hoja de ruta convencional: el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva en materia de seguridad y salud en el Trabajo.	24
III.3.3. Una negociación multinivel e instrumentos varios: Relaciones entre las unidades para fijar las “reglas de juego” preventivas.	26
III.3.3.1. La diversidad de funciones de la negociación colectiva en materia preventiva: Entre el desarrollo para la concreción de los deberes preventivos y la innovación para la mejora anda el juego regulador	26
III.3.3.2. La pluralidad de instrumentos de negociación en materia preventiva y su articulación: El protagonismo del convenio sectorial estatal	26
III.4 Principales contenidos convencionales en materia de seguridad y salud en el trabajo según el análisis de la muestra convencional: Balance de situación, propuestas específicas y mejores prácticas	27
III.4.1. Una breve aproximación cuantitativa: la referencia convencional a la PRL es 2 puntos superior a la media nacional	27
III.4.2. Tratamiento convencional de las relaciones entre las unidades de negociación en materia preventiva: una materia poco explorada.	28
III.4.3. El Deber legal general de protección eficaz y principios de acción	

preventiva: estándares de intensidad preventiva de los riesgos	30
III.4.4 Tratamiento colectivo de los derechos preventivos específicos de las personas trabajadoras-deberes de las empresas.	31
III.4.4.1. Planteamiento general. Breve recordatorio del marco normativo.	31
III.4.4.2. Evaluación y planificación preventivas en convenio: más remisión general que concreción	32
III.4.4.3. Un clásico, pero genérico y confuso, convencional: ropa de trabajo, equipos de trabajo y los equipos de protección individual (EPI)	33
III.4.4.4. Información y formación preventivas, condiciones debidas para una política preventiva eficaz.	34
III.4.4.5. El tratamiento convencional de los planes de emergencia (art. 20) y de la gestión del riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL).	36
III.4.4.6. Más reconocimientos médicos que vigilancia específica de la salud laboral en la negociación colectiva	37
III.4.4.7. Protección de la seguridad y salud en situaciones descentralizadas: Coordinación de actividades empresariales.	39
III.4.4.8. Propuesta de mejora y selección de buenas prácticas	40
III.4.5 Los deberes preventivos de riesgos laborales a cargo de las personas trabajadoras: obligaciones de autoprotección	42
III.4.5.1. Tratamiento convencional de las obligaciones de las personas trabajadoras en materia preventiva	42
III.4.5.2. Potestad disciplinaria en materia preventiva de riesgos laborales: tratamiento convencional de las faltas específicas	43
III.4.5.3. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas	44
III.4.6 Tratamiento convencional de la prevención en clave de género	45
III.4.6.1. La transversalidad de la gestión preventiva de diversidad de género	45
III.4.6.2. Las prácticas convencionales en materia de regulación y gestión de la salud en los entornos de trabajo en perspectiva de género	46
III.4.6.3. Propuestas de avance convencional en prevención con perspectiva de género y selección de algunas buenas prácticas	50
III.4.7 La gestión preventiva en clave de diversidad subjetiva múltiple de las personas trabajadoras	53
III.4.7.1. Planteamiento general: la gestión de diversidad, nuevo principio de acción preventiva de carácter transversal y multiseccional.	53
III.4.7.2. La permanente aproximación genérica convencional a los colectivos de personas con "especial sensibilidad"	53
III.4.7.3. Discapacidad, originaria o sobrevenida, factor de gestión diferencial preventiva	56
III.4.7.4. La transición demográfica y gestión preventiva con diversidad etaria: ergonomía del envejecimiento laboral saludable y la asignatura pendiente de la salud laboral de jóvenes	58
III.4.7.5. Diversidad preventiva con identidad de género: la presencia al alza	

de medidas y protocolos relativos al colectivo LGTBI	59
III.4.7.6. La diversidad de origen: la gestión de la multiculturalidad de la población trabajadora.	60
III.4.7.7. La temporalidad como factor de diferenciación preventiva de hecho, pese a la equiparación de derecho: otra asignatura pendiente	62
III.4.7.8. Propuestas de avance y selección de buenas prácticas en la muestra convencional	63
III.4.8 Tratamiento convencional de las modalidades de organización de la prevención de riesgos laborales en las empresas	65
III.4.8.1. Planteamiento general: la organización preventiva como un ámbito normativamente abierto a la concreción convencional	65
III.4.8.2. Un balance del tratamiento convencional aplicable en la Comunidad de Madrid: convenios estatales y autonómicos	65
III.4.8.3. Propuesta de mejora y selección de buenas prácticas	71
III.4.9 Tiempo de trabajo, factor de riesgo y factor de protección en salud laboral: Análisis convencional selectivo.	73
III.4.9.1. Lo transversal de la prevención de riesgos laborales: la negociación colectiva del tiempo de trabajo como factor de protección de la salud	73
III.4.9.2. De cuestión monetaria a otra de salud: Revalorización comunitaria de la dimensión preventiva de la técnica del registro horario	74
III.4.9.3. La regulación convencional de la turnicidad y la nocturnidad como faceta íntimamente conectada con la seguridad y salud en el trabajo	75
III.4.9.4. Jornada laboral de 4 días semanales y la salud en el trabajo: una confirmación empírica de la mejora de los niveles de estrés.	76
III.4.9.5. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas	77
III.4.10. Tratamiento de los riesgos nuevos y emergentes: En especial de los riesgos ergonómicos y psicosociales, pero no solo.	79
III.4.10.1. Introducción: Carácter dinámico y evolutivo del concepto de riesgo laboral y la función actualizadora de la negociación colectiva.	79
III.4.10.2. La atención convencional de los factores y riesgos ergonómicos en los entornos de trabajo (digitalizados o no)	82
III.4.10.3. El tratamiento convencional de los factores y riesgos psicosociales en los entornos de trabajo (digitalizados o no)	86
III.4.10.4. "Nueva" dimensión digital de los riesgos emergidos: remisión	92
III.4.10.5. Algunas propuestas de avance convencional y selección de buenas prácticas en relación con los riesgos nuevos y emergentes.	93
III.4.11 . Tratamiento convencional de las nuevas tecnologías digitales y su interacción con la seguridad y salud en el trabajo	96
III.4.11.1. Planteamientos generales: Transición digital y seguridad y salud en los entornos (informatizados) de trabajo en el V AENC	96
III.4.11.2. La emergencia de la transición digital en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid: un avance in fieri (en proceso).	98
III.4.11.3. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas.	107

III.4.12. Tratamiento convencional de las cuestiones ambientales en clave de seguridad y salud en los entornos de trabajo	110
III.4.12.1. Planteamiento general: negociación colectiva “verde” y políticas de salud en los entornos integrales de trabajo	110
III.4.12.2. La integración de los riesgos ambientales en la seguridad y salud en el trabajo por parte de la negociación colectiva madrileña.	112
III.4.12.3. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas	113
III.4.13 Las adicciones en la negociación colectiva: una experiencia de integración de la promoción de la salud en la prevención	116
III.4.13.1. Planteamiento general: Las condiciones y el entorno de trabajo, factor de riesgo para, y factor de protección frente, a las adicciones.	116
III.4.13.2. Tratamiento convencional de la cuestión social de las adicciones en las personas empleadas: entre tradición y renovación	120
III.4.13.3. La lenta emersión en los convenios de las adicciones conductuales: De las drogodependencias a las ludopatías y tecno-adicciones.	125
III.4.13.4. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas	126
III.4.14. Una huella de monetización de la salud laboral: la fuerte inercia negocial de los pluses (toxicidad, peligrosidad, penosidad)	128
III.4.15. Tratamiento convencional de la gobernanza colectiva de la seguridad y salud: estructuras representativas especializadas	129
III.4.15.1. Planteamientos generales: una materia muy tratada, pero estancada	129
III.4.15.2. Balance de la situación convencional: principales aportaciones de la negociación colectiva a la gobernanza colectiva de la salud	131
III.4.15.3. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas ilustradoras: especial referencia a la figura de la persona DSPRL	144
III.5 Observaciones en clave de comparación sectorial de los convenios colectivos en materia preventiva.	150
 IV. BALANCE Y PROPUESTAS: 30 LÍNEAS DE ACCIÓN PARA AVANZAR EN LA MEJORA PREVENTIVA DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	 155
 ANEXOS. MUESTRA CONVENCIONAL	 165

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL (UGT-MADRID)

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid (CEIM, CCOO y UGT Madrid). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de salud y seguridad de todas las personas trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que es y ha sido una herramienta valiosa en la lucha contra la accidentalidad laboral en nuestra región, por tanto, para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña. De hecho, la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia tiene respecto de los accidentes de trabajo de toda España.

El actual VI Plan Director 2021-2024 llega a su término este año. Nos encontramos actualmente negociando los contenidos del nuevo texto del futuro VII Plan Director 2025-2028, por lo que es un muy buen momento para incorporar líneas de acción que mejoren las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras madrileñas. Un ejemplo puede ser la línea de trabajo que se plantea en este estudio, negociación colectiva y prevención de riesgos laborales.

Dentro de las actuaciones que desde UGT-Madrid desarrollamos está la elaboración de estudios, con el objetivo de investigar, y ampliar conocimientos, así como trasladarlos a los representantes de las personas trabajadoras, y a la estructura del sindicato y a las personas trabajadoras y ciudadanía en general, de manera que consolidemos herramientas útiles para el quehacer en el día a día.

Y la Negociación colectiva (NC) se perfila como el instrumento clave para el establecimiento de reglas, entre la parte empresarial y social. Organismos internacionales como la Organización Internacional del trabajo (OIT), incluso la constitución española reserva un papel estelar a los interlocutores sociales, a través de diversos instrumentos de diálogo social y negociación colectiva, especialmente mediante los convenios colectivos.

De acuerdo a la OIT, la NC es el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadores y trabajadoras (generalmente, aunque no siempre, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos) y asociaciones de empleadores y empleadoras. La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical.

Este concepto se vio potenciado con la promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), ya que uno de sus objetivos fue fomentar su papel como una vía para establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El convenio colectivo es, por tanto, fuente normativa en materia de prevención.

Son ya diversos los Acuerdos Estatales de Negociación Colectiva (AENC) que se vienen firmando en el ámbito del estado. En ellos que se ha incluido capítulos específicos en materia

de salud y seguridad en el trabajo. Por citar el más reciente, el V AENC 2023-2025, puede considerarse como la “hoja de ruta” para progresar en la efectividad de la regulación e implantación de las políticas de seguridad, salud y bienestar en los entornos de trabajo.

Además, nos encontramos en un momento con la mesa de diálogo social a nivel nacional en materia de salud y seguridad laboral trabajando precisamente en una modificación de la ley de PRL, prácticamente en el cumplimiento de 30 años desde su promulgación, en donde probablemente también se plantearán contenidos referidos a la NC.

Es por todos estos motivos que en UGT-Madrid consideramos esta situación esencial para el sistema de prevención de salud y seguridad laboral, así como sus políticas, públicas y de empresa, ya que se han de afrontar nuevos desafíos que promuevan en bienestar de las personas trabajadoras en todos sus ámbitos (físico, psíquico o mental y social).

Y ante este escenario, se enmarca el principal objetivo de este Estudio, analizar con el mayor detalle posible el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid, así como formular recomendaciones de mejora para ofrecer a los negociadores en las Mesas de Negociación. Este objetivo se complementará con la selección de las mejores prácticas con los principales aspectos dejados a la negociación colectiva por la LPRL, y todos aquellos nuevos factores de riesgo y riesgos emergentes que merecen especial atención en el complejo sistema autonómico en nuestra Comunidad.

Para UGT-Madrid uno de los principales objetivos es garantizar la calidad de vida y bienestar de las personas trabajadoras, por ello es fundamental abordar la temática de este estudio, la negociación colectiva como instrumento vertebrador de una sociedad como la madrileña.

A continuación, se ofrecen los resultados de este Estudio científico-social en el que además de un análisis exhaustivo de la situación de la que partíamos en este año 2024, se ha elaborado un apartado de conclusiones y propuestas finales (30), que sintetizan la selección de buenas prácticas.

Quiero agradecer a los autores de este estudio el buen hacer, ya que no ha sido fácil el trasladar la información de una manera sencilla y comprensible a la vez que rigurosa a las personas trabajadoras y a sus representantes.

Desde UGT-Madrid creemos que con el desarrollo y la divulgación podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: Leticia Fernández Alcalde
Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid

OBJETO, METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL ESTUDIO

Cuando en breve se van a cumplir 30 años desde la promulgación de la LPRL (1995), es manifiesto que el sistema de prevención de seguridad y salud en los entornos de trabajo, así como sus políticas, públicas y de empresa, tienen planteados importantes desafíos de mejora, en aras sea de la reducción al mínimo posible de accidentalidad y morbilidad como de promoción del bienestar integral (físico, psíquico o mental y social) de las personas trabajadoras. Un doble imperativo que tendrá, además, una marcada impronta económica indirecta, al mejorar la productividad de las empresas y, por tanto, sus ventajas de sostenibilidad en el tiempo en mercados cada vez más cambiantes y competitivos globalmente. La OIT, a nivel mundial o universal, ha sido coherente con esta idea, y ha reconocido (2022), que la seguridad y salud en los entornos de trabajo tienen la magnitud suficiente como para conformar el corazón o el núcleo duro de derechos laborales humanos fundamentales, pasando de ser cuatro a cinco.

Una visión que está atendándose en España, a través de la Mesa de Diálogo social hoy abierta para la reforma de la LPRL. Pero, dada su complejidad y trascendencia, concierne también a la sociedad civil y económica implicarse más en ese proceso de transformación de los sistemas normativos de prevención de riesgos laborales y sus instrumentos de aplicación práctica. Y, a tal fin, normas internacionales y la constitución española reservan un papel estelar a los interlocutores sociales, a través de diversos instrumentos de diálogo social y negociación colectiva, pero especialmente mediante los convenios colectivos. Un desafío que los interlocutores sociales en la cumbre ya han decidido asumir en el V AENC 2023-2025, la “hoja de ruta convencional” para progresar en la efectividad de la regulación e implantación de las políticas de seguridad, salud y bienestar en los entornos de trabajo. Esta dirección es priorizada también por el Plan de Acción 2023-2024 de la Estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2024 (ESST).

En este escenario, **el principal objetivo** del Estudio es analizar con el mayor detalle posible el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid. A su dimensión analítica, de balance de la situación actual (pretendemos comprobar si las conclusiones de estudios previos -2017- se mantienen o se ha avanzado), suma otra, propositiva, pues pretende formular recomendaciones de mejora para ofrecer a las Mesas de Negociación pautas factibles, a través de las cuales puedan recorrer, con la información más precisa posible, ese camino de mejora. Este objetivo se complementará con el método de benchmarking, esto es, de selección de las mejores prácticas en el complejo sistema convencional autonómico de referencia.

Entrando en más detalle, los **objetivos generales** buscados en el Estudio han sido:

1) Examen exhaustivo de las cláusulas convencionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, tomando como muestra referencial todos los convenios colectivos publicados

vigentes en la Comunidad de Madrid, así como los del Boletín Oficial del Estado (BOE) que tengan especial impacto en las empresas y sectores de actividad en la Comunidad. La suma hace casi 600 convenios (periodo 2021-2024)

2) Evaluación (balance) de la autorregulación colectiva normativa de la seguridad y salud en los ambientes de trabajo, a partir de la muestra convencional reseñada, y proyecciones de futuro en el marco de los procesos de triple transición: digital, ecológica, inclusiva (sobre todo en clave de género y sociodemográfica)

3) Exploración de las relaciones entre los dos ámbitos de negociación colectiva que, a partir de finales del año 2020, se dan cita en clave de salud laboral con perspectiva de género: los Convenios Colectivos y los Planes de Igualdad.

Estos objetivos generales se han concretado en estos **objetivos específicos**:

1) Elaboración de un listado exhaustivo o “mapa convencional” de las cuestiones de seguridad y salud en los entornos de trabajo incluidas en la negociación colectiva con especial incidencia en la Comunidad de Madrid.

2) Identificación de las tendencias de autorregulación convencional más señeras de las cuestiones de seguridad y salud en los entornos de trabajo. Veremos qué criterios de coordinación y articulación (art. 84.4 ET) inciden en las unidades de negociación en la Comunidad Autónoma de Madrid, ante la multiplicación actual de niveles en este ámbito, incluyendo también los globales (acuerdos mundiales) y comunitarios (acuerdos marco), además de los estatales, por supuesto.

3) Identificación del alcance en la negociación colectiva más reciente de nuevos paradigmas en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, pasando desde la clásica visión de prevención de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (enfoque reactivo) a la promoción de la calidad de vida, también del bienestar, en el marco del paradigma de “empresa saludable”

4) Examen de las cláusulas convencionales de seguridad y salud en el trabajo en perspectiva de género, así como, más ampliamente, de diversidad (enfoque ergonómico ex arts. 15, 25 a 28 LPRL). Clave en este ámbito es el impacto de la denominada transición sociodemográfica (salud laboral inclusiva)

5) Valoración general e identificación de las mejores prácticas convencionales en relación con los aspectos más relevantes dejados a la negociación colectiva por la LPRL (deber de protección, principios de acción preventiva, derechos y deberes de prevención, evaluación-planificación de la actividad preventiva, organización de la actividad de prevención, y derechos de gobernanza colectiva de esta materia). Incluye el análisis de algunos convenios del sector del empleo público laboral, a fin de comparar situaciones.

6) Valoración general e identificación del tratamiento convencional más recientes, desde la perspectiva de los nuevos factores de riesgo y riesgos emergentes, en especial psicosociales (estrés, fatiga informática, acoso, etc.), pero no solo, en la medida en que hay otras dimensiones que merecen atención (ej. impacto de los nanomateriales; riesgos ambientales; disruptores endocrinos -EDC-, etc.)

7) En el doble escenario contemporáneo de la emergencia climática (problema) y la transición ecológica (solución), se estudian las garantías previstas en los convenios incluidos en la muestra para que sea realmente eficaz la regulación que ofrecen de mejora preventiva de riesgos en los ambientes de trabajo.

8) Análisis de los desafíos que abre a la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid en materia preventiva, así como de calidad de vida y bienestar en los entornos laborales, la exigencia de preparar y hacer más resilientes los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, como indica la OIT (2021), para afrontar las nuevas emergencias sociales y económicas. Desde las emergencias sanitarias (tipo covid19) a la climática (cambio climático, salud humana y salud laboral).

9) Progreso tecnológico (automatización, robotización, plataformas, inteligencia artificial, Big Data, etc.), organización del trabajo y su incidencia en las condiciones de trabajo y bienestar de las personas en el trabajo. Con ello se hará un especial análisis de impacto en la salud de la transición digital.

10) Análisis y propuestas del tratamiento convencional de las adicciones en el trabajo, a fin de ofrecer pautas en el compromiso derivado del VAENC para incluir su tratamiento en el sistema de seguridad y salud en el trabajo

11) Especial revisión de viejas y nuevas dimensiones de la tensión entre monetización de la prevención y protección primaria eficaz, con una nueva mirada a los “viejos” complementos por toxicidad, penosidad y peligrosidad.

12) Evolución del sistema preventivo y sus políticas en las empresas en términos de mejoras de los derechos, garantías y prerrogativas de gobernanza colectiva de la seguridad y salud en el trabajo (principio participativo)

El Estudio se ha realizado a través de una **doble metodología**, analítica y empírica. Dado su objeto, se identificó la muestra convencional a analizar sobre fuentes primarias, a través del estudio exhaustivo de las fuentes de registro y estadísticas disponibles en la materia, en especial el REGCON (que incluye convenios colectivos y Planes de Igualdad), pero no solo. La muestra (casi 600 convenios: 582), para un periodo desde el año 2021 hasta el 2024 (aunque buena parte de estos convenios se proyectarán hasta 2026) ha sido exhaustiva en los convenios y selectiva para los Planes de Igualdad (estos para verificar avances o estancamientos de la gestión de la salud en clave de género)

Ese análisis empírico estuvo precedido, y seguido, de una metodología de revisión bibliográfica, a fin de poder comparar los balances y propuestas realizados antes de nuestro Estudio (no solo por la UGT, que realizó uno para los convenios de 2016-2017; sino también los últimos realizados por la CCNCC desde 2009 hasta 2024 -básicamente han sido dos específicos-) y los resultados posteriores, para ofrecer unas conclusiones y propuestas lo más fieles posibles al estado de situación de la negociación colectiva madrileña en materia de PRL y actuales. Asimismo, se han celebrado varias reuniones telemáticas, a modo de grupo de discusión, entre el equipo investigador y las personas responsables de este ámbito en UGT-Madrid.

A continuación, se ofrecen los resultados de este Estudio científico-social, en la confianza de haber logrado, en términos razonables al menos, la satisfacción de los objetivos logrados. El Estudio se integra, para mayor practicidad sindical y social de sus resultados, de un resumen ejecutivo y de un apartado final de Conclusiones, propuestas finales (30), que sintetizan el número mayor realizado de forma concreta en cada bloque temático, y selección de buenas prácticas.

CONTENIDOS DEL ESTUDIO: MATERIAS ANALIZADAS

III.1. Aproximación conceptual: factores de riesgo, riesgos y medidas preventivas en los nuevos entornos de trabajo

III.1.1. Delimitación entre la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el trabajo: El enfoque integral e integrado de la OIT

La cuestión de la seguridad y salud en el trabajo no solo es compleja, porque en ella inciden muchos elementos, y de diversa naturaleza, sino también evolutiva, porque está sometida a los procesos de cambio de toda índole (económica, social, cultural, etc.) que incide en el trabajo. No tiene solo una dimensión técnica y reglamentaria, sino también sociocultural y científica. Por eso, la LPRL impulsó la transición desde una protección de la seguridad y salud en las condiciones (hoy se habla de entornos) basada en la idea de prevenir o evitar los daños derivados, o con ocasión, del trabajo (daños profesionales: accidentes y enfermedades laborales) a la promoción de la salud laboral. Se trata con ello de alentar un enfoque más proactivo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en la línea exigida por la OMS (la salud como estado de equilibrio entre la faceta física, psíquica y social de las personas). El art. 15 de la LPRL es inequívoco al respecto cuando incluye, entre los principios preventivos: organizar la actividad de prevención de riesgos laborales como un conjunto que agrupa la organización del trabajo, sus condiciones, la técnica y los factores de relaciones sociales, así como los ambientales.

III.1.2 La interacción de las políticas de seguridad y salud en el trabajo con las de salud humana: el paradigma de la "empresa saludable"

Desde esta perspectiva integrada e integral de las políticas de seguridad y salud en el trabajo se entiende mejor que la EESST 2023-2027 converja con otras Estrategias, como la de Adicciones o la de Salud Mental, o la relativa al Envejecimiento saludable, o a las relativas a las transiciones demográficas, digital y ecológica. Y por eso el V AENC requiere incluir en las políticas de seguridad y salud en el trabajo cuestiones que van más allá de la mera prevención de daños profesionales, tales como la protección frente a las adicciones, la gestión de diversidad basada en el envejecimiento activo y saludable al tiempo que, evidenciando su multicausalidad, busca dar una dimensión a la gestión de los riesgos psicosociales que se identifique con el bienestar integral. En esta misma dirección integradora de la salud humana y la salud laboral nos encontraremos la cada vez mayor interacción entre lo ambiental y lo preventivo laboral.

No son ajenos los convenios colectivos a esta exigencia evolutiva, como ponen de relieve los que incorporan en sus compromisos preventivos no solo evitar los daños profesionales, sino mejorar la "calidad de vida" y de trabajo de las personas empleadas (ej. II CC de HEINEKEN, art. 52 del I CC intercentros de Navantia, SA, S.M.E; etc.). En su momento se analizarán las virtudes, también las limitaciones (ej. prioriza los enfoques de gestión individual, relativizando la faceta organizacional) de este tipo de programas. Ahora interesa poner de relieve que

estos enfoques integrales, con una formulación u otra, comienza a tener proyección en la negociación colectiva, recogiendo en varios de ellos este compromiso con el denominado “paradigma de empresa saludable”¹. Es el caso, por ejemplo, del art. 30 B del CC Grupo Allianz (también incluye en su clausulado la adhesión a una política de empresa saludable, mediante la certificación como tal por la Red Europea, el CC de Acerinox Europa -disposición adicional quinta-, dirigiendo la técnica de vigilancia de la salud laboral hacia una mejora continua de hábitos saludables junto a la prevención de riesgos)

“Política de «Empresa Saludable».

Promover y proteger de manera continuada la salud, la seguridad y el bienestar [físico y mental] de las personas trabajadoras y la sostenibilidad del ambiente de trabajo, son objetivos prioritarios del Grupo Allianz en España.

Las empresas disponen de una Política de Empresa Saludable en la que... garantiza la seguridad, salud y bienestar de todas sus personas trabajadoras tanto en el entorno profesional como en la vida personal y pretende que... constituya un factor diferenciador en el mercado asegurador. (...) garantizando la inclusión de la perspectiva de género y la diversidad en toda acción preventiva”.

III.1.3 Modelos de autorregulación entre diálogo y conflicto: jurídica (convenio) y de mercado (certificación, códigos unilaterales...)

La negociación colectiva, no solo los convenios, sino también a través de otros instrumentos negociadores (acuerdos de empresa, Planes de Igualdad, etc.) es la vía más idónea para afrontar tan complejos y trascendentes desafíos de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, por el interés común. Esta acción concertada normativa es un avance respecto de los modelos de autorregulación unilateral a disposición de empresas, incluso basados en sistemas de normalización de mercado (certificaciones).

Piénsese, en la competición abierta en la gestión de riesgos psicosociales entre las instituciones internacionales normativas y las de normalización, aprobándose antes que una Directiva la Norma UNE-ISO 45003, sobre la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar en el trabajo en las organizaciones. Asimismo, en el ámbito de la gestión de las transiciones tecnológicas, incluso de las cuestiones ambientales, las empresas y grupos multinacionales se orientan más por los instrumentos de Códigos de Conducta o protocolos impuestos de forma unilateral (ej. Códigos de uso adecuado de herramientas tecnológicas ofrecidas por las empresas a las personas trabajadoras, solo a efectos productivos; normativas internas sobre políticas de ciberseguridad, etc.). O la gestión ambiental mediante reglas de normalización certificables dominantes en este ámbito (ej. Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales: EMAS) o de Códigos de Responsabilidad Social de Empresa (RSE).

¹Como es conocido, España, en 2013, impulsó el programa Red Española de Empresas Saludables, en línea con la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). Con ello, se alentaba el tránsito hacia un nuevo estadio de la gestión de riesgos. <https://www.insst.es/materias/transversales/promocion-de-la-salud/red-espanola-de-empresas-saludables>

III.2 El derecho a un entorno seguro y saludable en los entornos de trabajo: la negociación colectiva como vía de progreso preventivo

III.2.1 Diálogo Social y la negociación colectiva como vías prioritarias de progreso preventivo en el sistema de garantías multinivel: OIT y UE.

Que sindicatos y organizaciones empresariales convergen en el reconocimiento de la protección y promoción de un entorno seguro y saludable como un derecho humano fundamental, por tanto, establecido al máximo nivel jurídico, se confirma por la posición final de la OIT en la versión enmendada de la Declaración de la OIT de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. De este modo, el Derecho reconoce máxima protección a diferentes intereses legítimos derivados de esa protección:

- El interés individual de las personas trabajadoras
- El interés colectivo de las plantillas a través de sus representaciones
- El interés empresarial por la preservación y mejora de la salud de las personas que emplea, como imperativo de un negocio sostenible
- El interés social o general, reconocido y garantizado por los poderes públicos, no solo a reducir a su mínima expresión los daños profesionales, sino a mejorar el estado de salud de la población ocupada, en el marco de la obligación análoga para el conjunto de la población.

Consecuentemente, y si bien es una máxima aceptada en esta materia que la “salud laboral no se negocia”, pues debe garantizarse y promoverse como exigencias del deber de protección (e incluso de autoprotección), porque es una cuestión de orden público (socioeconómico), es un deber compartido procurar un estado óptimo de salud laboral. Esa maximización de la protección de la salud (se insiste, no se debe confundir con la protección frente al riesgo-) exige colaboración entre instituciones (poderes públicos) y sujetos sociales. Por eso, la autorregulación colectiva y la gestión compartida de las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo son fomentadas tanto por la OIT (ej. Convenio n. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006) como por la UE. No por casualidad, en el sistema normativo de la UE en y en sus marcos estratégicos, se enfatiza la consideración de la negociación colectiva como “una vía de progreso” en materia de prevención de riesgos laborales². También en empresas multinacionales se han venido desplegando “acuerdos marco globales”, que hacen de la prevención de riesgos laborales uno de los ámbitos más explorados.

²Ej. acuerdo marco sobre estrés laboral, 2004; acuerdo de diálogo social multisectorial sobre la sílice cristalina, 2006; acuerdo marco sobre violencia y acoso en el trabajo, 2007; Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario (convertido luego en una Directiva y transpuesto por la Orden ESS (Empleo y Seguridad Social) /1451/2013, de 29 de julio); acuerdo sobre digitalización, 2020, etc..

La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en los entornos de trabajo deviene esencial para cumplir, al menos una triple función:

- 1) Concreción de los deberes preventivos del sistema normativo, que los redacta con cláusulas generales (“adecuado”, “necesario”, etc.). No solo complementa, también da certeza jurídica a personas trabajadoras y empresas
- 2) Anticipación de mejoras preventivas adicionales derivadas de las lagunas de las leyes o de las nuevas necesidades propias de las transformaciones (relación suplementaria -típica del art. 2.2 LPRL-)
- 3) De adaptación de las normas preventivas a las especialidades de cada sector y empresa (función de adaptación para mejorar su eficacia real).

Conviene advertir que **negociar deberes específicos de prevención no significa necesariamente aumentar la carga empresarial**. En realidad, supone ofrecer tanto a las personas trabajadoras como a las empresas una mayor seguridad jurídica y una mayor practicidad de cómo tienen que desarrollarse las obligaciones preventivas ya existentes en la ley, pero difusas en su normatividad. Por eso, en el Estudio se insistirá en la vía de avance que supone esa labor de más concreción, corrigiendo el exceso generalista y de transcripción actual de la gran mayoría de los convenios.

Además, el carácter colectivamente negociado de esta materia ayuda también a una mayor concienciación de las personas trabajadoras de su posición, no solo como beneficiarias de derechos, igualmente como sujetos que son de deberes preventivos (de autoprotección y de protección de terceros; art. 29 LPRL). Justamente, esta primaria función pedagógica y cultural, que despliega un convenio, ayuda a que las personas trabajadoras comprendan su posición de crédito (protección por la empresa) y de débito, no solo respecto de ella (autoprotección), también para terceras personas.

III.2.2 Marco estratégico español de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027 y refuerzo de la negociación colectiva

Esta centralidad del objetivo de la mayor implicación convencional se también está en los marcos estratégicos, comunitario y nacional (y autonómicos). Así, **la medida de acción 106**, incluida en la línea de actuación 6.6 del Plan de Acción 2023-2024, en el marco de la ESST 2023-2027, pretende “*Promover la adopción de acuerdos en materia de SST en el ámbito de la negociación colectiva*”. Sus ámbitos priorizados son:

- **Desconexión digital** (Acuerdo marco europeo sobre digitalización)
- **Planes de prevención e intervención en adicciones.**
- **Reincorporación de personas trabajadoras tras haber enfermedad de larga duración con especial atención al cáncer.**
- **Perspectiva de género.**
- **Formación en prevención de riesgos laborales.**
- **Promover la mejora de la cultura preventiva.**

- **Envejecimiento de la población activa.**
- **Coordinación de actividades empresariales.**
- **Gestión preventiva de riesgos psicosociales**
- **Promoción de la vigilancia de la salud colectiva.**
- **Gestión preventiva de la discapacidad.**
- **Trabajo a distancia.**

Esta previsión de la técnica de planificación institucional y socialmente concertada es muy importante, porque estará igualmente presente en el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (AENC), como apuntamos más arriba y veremos de inmediato con algo más de detalle.

III.3 Relaciones entre normativa estatal y convenios en materia preventiva: qué pueden hacer, qué tienen previsto hacer y con qué instrumentos

III.3.1 Evaluación del marco normativo y su evolución en relación con la tipología de relaciones entre norma estatal y norma convencional

Tradicionalmente se ha creído que el papel de la negociación colectiva en materia preventiva debía ser reducido por dos razones básicas. A saber;

1) Al ser una materia de orden público-social y económico (Derecho mínimo necesario), exigiendo estándares máximos de protección, solo cabe mejorar por la negociación colectiva (art. 2.2 LPRL). Curiosamente, desde antiguo dominan las negociaciones relativas a las acciones de mejora social por el fracaso de la acción preventiva (prestaciones complementarias por IT o por IP, seguros por responsabilidad derivada de accidentes de trabajo, etc.) o pluses salariales

2) El carácter eminentemente técnico de la materia lo haría mucho más propicio para las normas reglamentarias (muy extensas en este ámbito), para las jurídico-técnicas y para criterios técnicos, así como Guías prácticas de éstas. De ahí que los convenios opten mayoritariamente por remitir a la LPRL y desarrollo reglamentario, que no cesa

Ambos argumentos requieren notables matices, incluso desmentidos, hoy. A saber:

- 1) Precisamente, por ser un deber de máximos para el empresario el cumplimiento de las normas preventivas, su fijación a menudo a través de cláusulas generales y normas de cierre hace **especialmente necesaria la función de concreción de tales deberes preventivos, en aras de mayor eficacia y certeza jurídica**
- 2) **Los imperativos de seguridad y salud cada vez se vinculan más, junto a exigencias técnicas, a factores contractuales laborales y organizativos.** La referida transversalidad para abordar riesgos emergentes (ej. ergonómicos, psicosociales; ambientales) exigen mayor participación de quienes tienen la competencia para su regulación (ej. estrés por inseguridad en el trabajo).

3) **La negociación colectiva cumple una función pedagógica, simbólica o de mejora de la cultura preventiva** insustituible por los reglamentos, incluso por las Guías de buenas prácticas institucionales, al sentirse como norma propia

4) En teoría -la práctica es limitada- la norma colectiva es **más dinámica y evolutiva** (ej. impacto en la salud de las transiciones digital, verde y demográfica)

La LPRL es consciente de esta diversidad de posiciones de la ley respecto de la negociación colectiva, también las normas más recientes. En la LPRL, junto al art. 2.2 LPRL (citado en buena parte de los convenios de la muestra aquí analizada), sino otras disposiciones abren vías intensas de negociación, priorizando el régimen convencional sobre el legal (ej. art. 35.4 LPRL: designación figura persona delegada de prevención), o su complementariedad (ej. RSP para la organización preventiva). En el segundo, por ejemplo, el derecho a la desconexión digital se deja a la negociación (convenios o acuerdos: art. 88 LOPDGDD). O la apuesta de la inclusión del enfoque de género en la gestión preventiva a través de los “Planes de Igualdad”.

Asimismo, es interesante tomar nota de que cuando, recientemente, normas como la Disposición Adicional (DA) 18ª de la LPRL apuesta por el reglamento y no por la negociación colectiva para el empleo doméstico, se debe a que en el sector del empleo doméstico no hay una interlocución empresarial adecuada para la práctica convencional laboral. Por eso, donde sí existe negociación colectiva, la reciente norma reglamentaria a la que remite la ley se convierte en un instrumento de promoción de aquella, como se prevé en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Entre las medidas a negociar deben estar las adecuadas para que se garantice a las personas integrantes de estos colectivos un entorno seguro y saludable, no solo inclusivo, integrando la gestión de riesgos psicosociales en general (gestión preventiva de diversidad), y el acoso o la violencia por razón de identidad de género en particular. Como vamos a ver ahora, el V AENC no es en modo alguno ajeno a ello.

III.3.2 La nueva hoja de ruta convencional: el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva en materia de seguridad y salud en el Trabajo.

En coherencia con el plano de concertación social que supone la referida Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (ESSST) 2023-2027, el V AENC, en el Capítulo VIII, de forma específica, fija una suerte de “hoja de ruta” para cumplir con su parte en la realización de los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo. Los interlocutores sociales son muy conscientes de que la negociación colectiva es “la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas”. De ahí la insistencia más arriba en esa **función de adaptación preventiva**.

³Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

A tal fin, el VAENC marca estas 15 prioridades a los convenios colectivos:

- 1) Promover protocolos y guías de acogida para generar cultura preventiva.
- 2) Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores (RLT), desarrollen un plan integral de fomento de la cultura preventiva y reducción de la siniestralidad laboral.
- 3) Incluir la perspectiva de diversidad (género, discapacidad) en gestión preventiva.
- 4) Desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo.
- 5) Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral, implementando los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional (8 de marzo de 2017).
- 6) Avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia.
- 7) Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, sobre todo estrés.
- 8) Elaborar y seguir protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo la digital y el ciberacoso
- 9) Desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo la de las personas trabajadoras designadas y la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, adaptando sus contenidos y duración a la realidad de las personas trabajadoras y empresas, fijando medios para su certificación
- 10) Incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.
- 11) Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes acordes con el art. 24 LPRL y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la RLT
- 12) Potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva.
- 13) Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.
- 14) Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas, mediante instrumentos en el marco de la prevención de riesgos.
- 15) Priorizar la acción preventiva sobre los factores de ciertos riesgos excepcionales frente a la fijación de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad

No es el único ámbito del V AENC que tiene repercusiones preventivas. Otros muchos constituyen ejes transversales que inciden directamente en ellas. Como los dedicados a la igualdad y a la discapacidad (gestión de diversidad), así como los que se destinan a actuar en los impactos de las transiciones (digital, verde, inclusiva).

III.3.3 Una negociación multinivel e instrumentos varios: Relaciones entre las unidades para fijar las “reglas de juego” preventivas.

III.3.3.1. La diversidad de funciones de la negociación colectiva en materia preventiva: Entre el desarrollo para la concreción de los deberes preventivos y la innovación para la mejora and el juego regulador

El sistema normativo en materia preventiva pone condicionantes a la negociación colectiva, por su carácter de derecho mínimo o derecho necesario relativo. Pero no por ello deja de abrirse a la negociación colectiva, con grados diversos según los aspectos concretos de la prevención de que se trate y que delimitan el margen de negociación en cada caso. Aunque en contadas ocasiones la materia de PRL se deja al derecho disponible de la negociación colectiva (ej. representación de los intereses colectivos en materia), conviene tener en cuenta que la ley siempre precisa de la negociación colectiva para concretarse de modo eficaz y efectivo en cada sector y en cada empresa, como recuerda el V AENC. **No hay ni una sola materia preventiva que, en realidad, esté vetada a la negociación colectiva de cualquier nivel**, por más que sea la Ley sea el Convenio Sectorial Estatal se presenten como normas mínimas y, por lo tanto, no disponibles (a la baja) por la autonomía colectiva en sus diferentes niveles. Sin embargo, hoy sigue siendo muy frecuente, en demasía, que los convenios colectivos se queden en la remisión legal, o en su transcripción, a menudo parcial, selectiva.

Brevemente, recordaremos las relaciones entre ley-convenio en materia preventiva:

a) Relación de complementariedad: la ley precisa del convenio para poder tener un contenido completo, facilitando así la concreción de la formulación legal. Esta relación está presente en la función de adaptación, no solo de desarrollo en un sentido propio de la norma, a las peculiaridades de cada sector y empresa. Y en esta labor, el convenio colectivo -sectorial y de empresa- son imprescindibles

b) Relación de suplementariedad: la ley actúa como mínimo abierta a la mejora de la negociación colectiva (ej. art. 2.2 LPRL)

c) Relación de subsidiariedad o supletoriedad: la ley establece una regulación inicial, pero se abre a ser sustituida o desplazada por la negociación colectiva (ej. art. 35.5 LPRL; art. 12.4 RD 1109/2027, 24 de agosto -formación preventiva en el ámbito de la ley de subcontratación-)

III.3.3.2. La pluralidad de instrumentos de negociación en materia preventiva y su articulación: El protagonismo del convenio sectorial estatal

Para realizar esta labor, tan compleja, extensa y heterogénea, la negociación colectiva no

cuenta solo con los convenios colectivos, aunque sean el instrumento principal. Además de la diversidad de productos convencionales en el marco del ET (los convenios, los acuerdos marco y los acuerdos para materias concretas ex art. 83, los acuerdos de empresa), hoy es importante tener en cuenta otros instrumentos típicos de negociación colectiva en sentido formal: **los Planes de Igualdad**. Esta es una cuestión que nos parece muy novedosa y relevante, que exige una adecuada articulación por parte del convenio colectivo sectorial estatal, aunque también podrían los convenios de empresa.

En efecto, tras la reforma del año 2020, tratándose en todo caso de instrumentos de negociación colectiva formalizada, han asumido como contenido mínimo (pese a que quede algo difuso en la ley) la inclusión de un diagnóstico y una acción planificadora de medidas relativas a la salud laboral en perspectiva de género, que debe ir más allá (hoy todavía no se ha producido) de la típica regulación de la salud reproductiva de la mujer (protección de la maternidad) y de la gestión de la violencia de género (propriadamente laboral, y la externa, pero que cuenta con medidas sociolaborales). Un número relevante de los convenios de la muestra remiten a los Planes de Igualdad la regulación de esta dimensión preventiva, en especial los protocolos de violencia y acoso. Por tanto, cuando se realicen los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 16 LPRL), se deberá de estar a lo previsto en tales instrumentos, no solo en los convenios colectivos.

Pero no son los únicos instrumentos de negociación. **También la creciente gama de protocolos** (acoso laboral, fatiga informática y desconexión; protocolos y planes de diversidad, no solo para personas LGTBI, etc.) exigidos para una acción más eficaz en materia bien directamente preventiva o con dimensiones relevantes en este ámbito, pese a su mayor transversalidad, pone de relieve la necesidad de introducir una coordinación suficiente en los planes negociales. Desde luego por eficacia, pero también por eficiencia, como se ha dicho, a fin de evitar bien vacíos bien yuxtaposiciones, así como facilitar que sean factibles tantos ámbitos de negociación. Sin duda, esta labor le correspondería de forma protagonista al convenio colectivo sectorial estatal, así como a los autonómicos. Pero en la realidad convencional pocas veces se realiza esta labor, de modo que a menudo el CC sectorial estatal en materia preventiva, no cumple con esta función estructuradora y de articulación, a diferencia de otras materias.

III.4 Principales contenidos convencionales en materia de seguridad y salud en el trabajo según el análisis de la muestra convencional: Balance de situación, propuestas específicas y mejores prácticas

III.4.1 Una breve aproximación cuantitativa: la referencia convencional a la PRL es 2 puntos superior a la media nacional

En un puro plano cuantitativo, no hay duda de que la materia preventiva ha ganado un notabilísimo espacio en los convenios colectivos, mejorando de forma señera incluso su ubicación sistemática. Esa presencia es algo superior en la Comunidad de Madrid, pues se sitúa en torno al 97 por ciento, 2 puntos por encima de la media nacional. Y esta presencia

se encuentra en todos los sectores económicos, incluido el del campo (agro), donde, como se verá, claramente la regulación convencional es más parca en la materia (arts. 33-36, Capítulo VI, Salud Laboral, CC del campo de Madrid, 2023-2026, BOCM 14 de febrero de 2023). Con todo, sorprende que un número significativo de convenios colectivos, sobre todo de empresa, no contengan referencia alguna a la materia, más allá de la tradicional referencia a los “reconocimientos médicos” o a la “vestimenta”. Por supuesto, somos conscientes de que la ausencia de referencia convencional no conlleva ausencia de política preventiva, no ya por el mandato legal inexorable, sino porque suele residenciarse en arraigadas normas internas (ej. CC Navantia; CC Robert Bosch, etc.) o acuerdos de empresa.

En otros casos, más recomendables, el convenio se limita a recoger un clausulado preventivo mínimo y general, para luego remitir a los acuerdos más específicos en la materia. Incluye la previsión de que en el futuro se incorporen al convenio. Otros, en cambio, no prevén tal incorporación, pero sí establecen esa relación articuladora entre el convenio y la secuencia de acuerdos específicos (ej. CC Allianz), así como a pactos en el marco de los Comités de Seguridad y Salud (ej. art. 96 CC IFEMA; CC R).

Cierto, no deberíamos llevarnos a engaño. La presencia cuantitativa no significa que se haya mejorado significativamente la calidad de la regulación convencional en materia. La práctica muy mayoritaria sigue anclada en la inercia. Se contenta con una remisión a la legislación vigente (remisión formal) o con la transcripción selectiva de sus reglas más básicas. Por lo tanto, la innovación en este ámbito es más bien cosa de un número reducido de convenios colectivos, sectoriales y de empresa, quedándose buena parte de la muestra en reglas tradicionales. Veámoslo con detalle.

III.4.2 Tratamiento convencional de las relaciones entre las unidades de negociación en materia preventiva: una materia poco explorada.

Una primera ausencia detectada en la muestra convencional autonómica, pero está igualmente presente en la estatal con aplicación, lógica, a la Comunidad de Madrid, es la escasa atención que se presta a una precisa articulación en esta materia de las varias unidades de negociación colectiva concernida y de los distintos instrumentos afectados. Ciertamente, puede pensarse que responde a la reserva a favor del CC estatal (art. 84.5 ET).

Como es sabido, este precepto reserva al convenio sectorial estatal la negociación en exclusiva de “las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales”. Por tanto, en principio, no podrían ser negociadas ni en los convenios autonómicos (art. 84.3 ET) ni provinciales (art. 84.4). Conviene, sin embargo, no confundirse. Que el ET reserve (“se considera materia no negociable...”) la materia preventiva al convenio estatal no prohíbe la negociación en las restantes unidades de negociación colectiva, y de hecho así sucede en la mayoría de la práctica convencional. Por varios motivos.

Primero, porque el ET reserva las “normas mínimas” en la materia, por tanto, no toda la materia preventiva (negociación suplementaria o mejora). Segundo, porque, como ya se ha

comentado, la prevención de riesgos laborales no solo exige mucha adaptación o concreción de deberes preventivos generales, sino que debe ser especialmente propicia para la “función pedagógica” o simbólico-cultural (promoción de la cultura preventiva). Tercero, ya se ha indicado que la materia de seguridad y salud en los entornos de trabajo hoy afecta a un número de aspectos muy significativos de la regulación laboral, que desborda de forma clara el estricto ámbito de la materia preventiva (ej. horarios y distribución de jornada, y el control del tiempo de trabajo; conciliación de la vida laboral y familiar; nuevas tecnologías, que impactan en la salud con toda certeza -ciberacoso, desconexión digital...-; gestión de la diversidad de capacidades funcionales, etc.).

Entrando un poco más en detalle, de un lado, se ha advertido que la Comunidad de Madrid no conoce como práctica habitual el instrumento del acuerdo interprofesional (AI) autonómico, marco ex art. 83.2 ET (ej. capítulo XIII -y otros, por su transversalidad- AI Cataluña 2018-2020) o de materias concretas ex art. 83.3 (ej. AI sobre delegadas/os territoriales de prevención del Principado de Asturias, sobre la base del correspondiente Acuerdo de Concertación Social que lo sustenta financieramente). De otro lado, es más frecuente, pero no está generalizado, incluir una cláusula de remisión por los convenios sectoriales provinciales (y/o autonómicos -aún uniprovinciales-) al convenio estatal de aplicación a fin de clarificar la regulación aplicable en materia preventiva. En más de un caso aún se remiten a las Ordenanzas de Trabajo o al Laudo arbitral vigente en el sector.

En pocos casos, afortunadamente, el convenio colectivo sectorial autonómico y/o provincial se limita a una regulación preventiva por mera remisión al estatal (ej. el CC del sector de transportes de mercancías por carretera). La mayoría incluyen algunas, básicas, previsiones preventivas, muy inerciales y luego remiten al estatal. Así, p. ej., el CCE (convenio colectivo de empresa) Rivas- Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios 2021-2025 remite -DF 2ª- al Convenio Colectivo General (CCG) del sector saneamiento público, de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza de alcantarillados -en el mismo sentido la práctica totalidad de los convenios de las empresas de este sector: ej. CCE Sulo Ibérica, S.A.-). Estas remisiones son más frecuentes en la negociación colectiva sectorial, como por ej. el CC del sector del Comercio Textil, que remite al II Convenio Marco Estatal

Esta experiencia convencional es interesante. Primero, reserva “la promoción de la salud laboral” (art. 8.7), no solo los mínimos preventivos (DT 3ª) . Segundo, se adhiere sea a la Recomendación 1992/131/CEE, de 27 de noviembre (Código de prevención frente al acoso de género como a los Acuerdos que se adopten por los Comités de Dialogo Social, (DF 1ª), dotándola de un aura de modernidad europeizadora. En cambio, siguen anclados en posiciones tradicionales los que, incluyendo una regulación parca, remiten a la ordenanza -derogada- o Laudos arbitrales (ej. CC del campo de Madrid)

Asimismo, cada vez son más recuentes, aun minoría, los convenios provinciales (y/o autonómicos) que remiten a los acuerdos de empresa para los protocolos de desconexión

digital y fatiga informática. Más extendida está la práctica para protocolos de prevención del acoso (ej. art.51 del CC MERCASA; CC IFEMA, etc.). Más frecuente es que los convenios de empresa (o de entidades público-administrativas, órganos del Estado o Ayuntamiento -ej. CC Ayuntamiento Galapagar- y empresas públicas -ej. CCE Rivas-Vaciamadrid, que dota a sus medidas de prioridad-) remitan a la elaboración de los Planes de Igualdad (ej. CC IFEMA). Si bien la especificación en materia preventiva se limita a los ámbitos de la salud reproductiva y la violencia y el acoso por razón de género (ej. CC comercio textil), como se detallará. En último término, es reseñable, en materia de gestión de diversidad LGTBI, el art. 4 del RD 1026/2024, 8 de octubre, fruto del pacto social, que intenta una cierta articulación negocial en este ámbito preventivo (convenio sectorial, acuerdo de empresa y, en su caso, decisión de la empresa).

III.4.3 El Deber legal general de protección eficaz y principios de acción preventiva: estándares de intensidad preventiva de los riesgos

Ya hemos comentado que, si bien apenas el 10 por ciento de los convenios⁵ vistos en esta muestra (casi 600) carece de referencias preventivas, lo extendido de este tipo de menciones no equivale a mejoras cualitativas de la normativa preventiva, tampoco, en la mayoría de los casos, adaptaciones concretas al sector o a la empresa de la regla legal preventiva. Por lo que la mención mantiene remisiones genéricas a los preceptos legales, manteniendo un alto nivel de generalidad y abstracción. Por lo que predomina más bien la función pedagógica, si bien las transcripciones parciales y “libres” en forma de declaraciones generales pueden crear alguna confusión. En consecuencia, sigue habiendo un margen considerable para la mejora reguladora, a fin de cumplir con las funciones esperables de la negociación colectiva al respecto, como hemos indicado ut supra, de modo que pierda peso la prevalencia actual de la técnica, bajo diferentes formas, de remisión (parcial y selectiva -a veces muy “libre”) a la legislación.

En este sentido, es frecuente la remisión literal al carácter de derecho mínimo de la legislación preventiva, según el art. 2.2 LPRL⁶), pero en pocas ocasiones concretan que significa ese entendimiento (llamada a desarrollos más concretos y de mejora), salvo excepciones (ej. CC de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar, ni la concreción de principios de acción preventiva ex art. 15 LPRL. En cambio, mucho más frecuentes la recepción del deber general de protección eficaz ex art. 14 LPRL (deber de máximos). Curiosamente, sin embargo, no es práctica extendida la de reconocer la correlación entre el deber de protección eficaz y el derecho a la prevención adecuada, quizás porque la conexión es evidente y no se precisa mucha formulación al respecto. Quizás en esa búsqueda de la función didáctica algunos convenios, en aumento, sí lo hacen (ej. CC sector de protésicos dentales, art. 51.1)

⁴La mayoría de los convenios estatales se reservan solo las disposiciones mínimas (ej. VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal), así como los órganos de gobernanza colectiva territorial de PRL (comisiones sectoriales estatales, observatorios, fundaciones, etc. -ej. VIII CC General derivados del cemento 2021-2024, en relación con el autonómico de este sector, BOCM 25 de mayo de 2024-).

⁵La práctica totalidad son de empresa (ej. CC del Grupo Rodilla, CC de Supercor S.A, CC de Lodisna SLU; CC de la Empresa Compañía Europea de Cospelles, S. A; CC de la empresa Club de Tenis Chamartín; CC de la Empresa Consejo General del Notariado, etc.

⁶En los convenios de la FeSMC en torno al 62% (el número total de convenios de la muestra es muy superior al resto), en los de la FICA entorno al 55% y en los de la FeSP en torno al 25% (aunque aquí el número total de convenios es mucho menor, claro).

En definitiva, la opción reguladora más frecuente es omitir cualquier referencia al nivel concreto de intensidad protectora, seguramente asumiendo que la ley ya marca máximos (cuando hace justo lo contrario, establece derechos mínimos), y la referencia a los principios preventivos suele ser remisorio a la LPRL. Sería conveniente una mayor concreción en principios tales como la evitación de los factores de riesgo como prioridad, por ejemplo, al regular los pluses de penosidad o toxicidad, tan extendidos, pues solo algunos convenios, como se verá, hacen esta correlación (ej. CC Construcción y obras públicas, CC sector de industria, servicios e instalaciones del Metal). Por lo que poca innovación hay al respecto, si bien no es desdeñable que cada vez más convenios incluyan en el deber de protección no solo la seguridad y la salud, sino la mejora del “bienestar social” y la “calidad de vida” de las personas trabajadoras (ej. CC del sector de empresas de servicios de educación ambiental de la Comunidad de Madrid, CC del sector del estacionamiento regula de superficie, etc.).

O en relación con el principio propio de adaptación del trabajo a la persona, tan proclamado como huérfano de realización (algunos convenios lo silencian del listado -ej. CC sector comercio textil, CC sector de la piel en general). Recuérdese que tendrá luego concreciones en los arts. 25 (colectivos de especial sensibilidad) y 26 (protección de la maternidad) LPRL, incluso en los arts. 27 (diversidad de edad) y 28 (trabajo temporal). O el relativo a la prevención integral, correlacionando ambiente interno y externo de trabajo, hoy de máxima actualidad y necesidad, por la importancia creciente del cambio climático y de los factores de riesgo asociados a los fenómenos ambientales extremos (olas de calor, contaminación ambiental, lluvias torrenciales, etc.)

Debe recordarse que el cumplimiento del deber preventivo eficaz empresarial no se agota con observar las prescripciones legales, sino que se identifica con toda actuación, prevista en una norma o no, que haya probado su eficacia para evitar o reducir al mínimo posible los factores de riesgo, por lo que no es recomendable limitarse a lo previsto en la norma (ej. CC sector de industria, servicios e instalaciones del metal). En todo caso, como vamos a ver de manera inmediata, mayor novedad hay en los convenios, pocos, que acogen el principio de gestión en clave de género, hoy transversal (conforme al convenio y al Plan de Igualdad) y de gestión de diversidad de la acción protectora (ergonomía), sea en relación con la edad como con la identidad de género (ej. garantía del entorno seguro y saludable para personas del colectivo LGTBI, según el nuevo deber negocial reflejado en el citado RD 1026/2024). No hemos hallado ninguna muestra de convenios que se hagan eco de principios cada vez más relevantes, como el de precaución (básico para identificar riesgos emergentes, como es el caso de los nanomateriales o de las sustancias denominadas disruptores endocrinos).

III.4.4 Tratamiento colectivo de los derechos preventivos específicos de las personas trabajadoras-deberes de las empresas.

III.4.4.1. Planteamiento general. Breve recordatorio del marco normativo.

Pero la LPRL no se limita a deberes empresariales generales de protección eficaz ni a proclamar principios que orienten la acción preventiva. Junto al deber de evaluación y planificación (art. 16), otros preceptos avanzan en concreción preventiva. Así, el art. 17 LPRL regula la provisión de los equipos de protección individual (EPI), su art. 18 delimita las obligaciones

en materia de gobernanza colectiva (información y consulta) en materia de prevención. El art. 19 LPRL se dedica a la muy importante obligación de formación preventiva necesaria y adecuada, a la que sigue la relativa a la planificación y ejecución de medidas de emergencia (art. 20 LPRL). El art. 21 LPRL incorpora la delicada cuestión del derecho a la autotutela preventiva de la persona trabajadora como vía de autoprotección ante los riesgos graves e inminentes, como uno de los instrumentos para la gestión de estas situaciones a cargo de las empresas. La vigilancia de la salud laboral, que va mucho más allá de la tradicional técnica de reconocimientos médicos, es objeto de regulación en el art. 22 LPRL. Estos elementos no solo son esenciales para garantizar una protección eficaz, sino que también reflejan el grado de compromiso y la calidad de la implementación de las normativas preventivas en los distintos sectores productivos y empresas de la Comunidad.

A lo largo del análisis, se ha constatado que la mayoría de los convenios colectivos revisados incluyen disposiciones predominantemente generales y en menor medida específicas, que cumplen con las exigencias legales, adaptándose a las particularidades de cada sector y empresa. Sin embargo, se han identificado áreas en las que se podría mejorar (ej. concreción de las medidas adoptadas; mayor integración de nuevas tecnologías en los procesos preventivos, el incremento de la participación de las personas trabajadoras en la mejora de esta gama diversa de aspectos reguladores).

III.4.4.2. Evaluación y planificación preventivas en convenio: más remisión general que concreción

Una vez más, hay que diferenciar entre la remisión convencional, extendida, que hace referencia al doble deber de evaluación de los riesgos y planificación de la acción preventiva, y su adaptación-mejora cualitativa. Domina lo primero, salvo excepciones⁷.

Siendo la evaluación de riesgos una actividad preventiva esencial compleja (por los múltiples factores) y dinámica (debe adaptarse y evolucionar), dejaría un margen para la adaptación convencional muy notable, sin perjuicio de su carácter técnico. Al respecto, debe recordarse que exige la participación de las personas trabajadoras en ella, tanto directamente como a través de sus representaciones colectivas. Sin embargo, como se decía, se priorizan las remisiones legales al art. 16 LPRL o bien su transcripción parcial, a veces “libre”. Sí es más significativo en esta materia la tendencia a incluir más referencias específicas a la necesidad de evaluar factores y riesgos emergentes, sobre todo en relación con los derivados de la introducción de nuevas tecnologías, los riesgos de corte psicosocial y los ergonómicos⁸, o medio ambiente⁹. Por su relevancia en estos momentos lo analizamos en apartados específicos.

⁷Muy interesante en esta línea lo completo del CC sector empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar, CC sector de Derivados de cemento.

⁸Ej. CC del Sector de Oficinas y Despachos; CC la Empresa DHL Parcel Iberia, S. L. U, CC Empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, S. A. U; CC de la empresa Repsol Trading, S. A; CC del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, C sector del transporte sanitario de enfermos y accidentados den Ambulancias, etc.

⁹art. 74 CC de la empresa BP Oil; CC Empresa Asea Brown Boveri, S. A; CC del Sector de Ocio Educativo y Animación; CC de la empresa Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, S. A; CC sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, etc.

¹⁰CC de la empresa Robert Bosch España Fábrica Madrid S. A. U: Provisión de gafas de seguridad y otros EPI según los riesgos del puesto; CC de la empresa Greaser-Ohl Servicios Ingresan UTE Loranca: Provisión de EPI específicos para trabajadoras embarazadas; CC Convenio colectivo Valeo Service España S. A. U; CC de la empresa DHL Express Spain S. L. U.; CC de la empresa IFEMA Madrid: Provisión de uniformes y EPI obligatorios. laborales. CC de la empresa CLECE S. A, etc.

III.4.4.3. Un clásico, pero genérico y confuso, convencional: ropa de trabajo, equipos de trabajo y los equipos de protección individual (EPI)

Muy recurrente viene siendo, en cambio, incluir en los convenios tratamientos tanto de la ropa de trabajo como de los equipos de protección individual (EPI), bien en el mismo artículo (no faltan convenios que solo dedican un precepto a la PRL y ahí incluyen la ropa de trabajo -ej. CC sector de transporte de viajeros por carretera-) bien en artículos separados. El tratamiento conjunto plantea algún riesgo de confusión, porque la regulación de la vestimenta se vincula a la facultad empresarial de uniformidad, la de los EPI al deber preventivo. El suministro de los EPI es como señalan la mayoría de los convenios, obligatorio, debiendo ser adecuados a las tareas específicas laborales. Estos equipos incluyen cascos, guantes, gafas de seguridad, arneses, y cualquier otro equipo (puede ser protección solar para el trabajo al aire libre también) que se muestre necesario para proteger a las personas trabajadoras de riesgos laborales. También se alude a las condiciones del uso estableciéndose de manera general el uso obligatorio cuando los riesgos no pueden ser evitados o suficientemente limitados mediante medidas técnicas de protección colectiva o medidas de organización del trabajo.

El uso correcto y mantenimiento de estos equipos es responsabilidad tanto de la empresa como de la persona trabajadora, siguiendo las instrucciones del fabricante y dentro de la jornada de trabajo. No es general, pero sí muy frecuente recordar que los EPI deben ser revisados y reemplazados cuando se deterioren, especificando algunos convenios “por un uso adecuado” (CC empresa Tipsa Delivery, S. L). Esto asegura que los equipos siempre estén en condiciones óptimas para su función protectora.

Los convenios también regulan que los equipos de trabajo deben cumplir con las normativas de seguridad y ser adecuados para la tarea específica que realizan las personas trabajadoras. La provisión de estos equipos es responsabilidad de la empresa. Es común que los convenios incluyan cláusulas que obligan a las empresas a mantener en buen estado los equipos de trabajo y realizar revisiones periódicas para asegurar su correcto funcionamiento y seguridad, aunque en sentido genérico y suele remitir para su revisión y mantenimiento a lo dispuesto en la normativa de seguridad.

A nuestro juicio, sería recomendable que se diferenciara la regulación de la ropa de trabajo respecto de la propia de los EPI, por su función diversificada, aunque haya más de un punto de concurrencia (ropa para atender las condiciones climáticas y de ambiente (ej. CC del Sector Servicios de Educación Ambiental; CC empresa Dragados, CC del Sector de Ayuda a Domicilio, CC conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024, etc.) así como la precisión de que se adecúe a la talla de la persona trabajadora. Se echa de menos una mayor atención convencional al carácter subsidiario de los EPI, en la medida en que solo proceden si no se han podido eliminar los factores de riesgo, como precisan algunos convenios (ej. CC sector de limpieza de edificios y locales; CC sector tintorerías y lavanderías, que los vincula a la evaluación preventiva). La indiferenciación desnaturaliza la materia de los EPI (la ropa de trabajo protege el interés empresarial al uniforme

y el interés de la persona trabajadora a que se le aporten gratuitamente; el EPI proteger la seguridad y la salud, no solo su confort). Por eso, si se opta por integrarlos en el mismo precepto se debe diferenciar (ej. CC sector empresas de servicios educación ambiental)

Una vez más hay que resaltar la función de certeza jurídica de la regulación colectiva por la genericidad legal (lo adecuado, lo necesario), favoreciendo la paz social. En este sentido, no son infrecuentes conflictos judiciales por estas cuestiones. Así, más allá de los típicos (ej. relativos a la protección auditiva, destaca en entornos digitales la entrega de gafas graduadas en trabajos con pantallas de visualización de datos, en el marco del art. 9.3 Directiva 90/270/CEE (STJUE 22 de diciembre de 2022, C 392/21).

O la STS, 4ª, 457/2024, 12 de marzo, que obliga al personal encargado de vigilancia de seguridad en los centros de trabajo El Corte Inglés a llevar corbata también en verano porque esa exigencia no pone en riesgo su salud, en cuanto su prestación de servicios lo sería en entornos climatizados o con aire acondicionado. El TS da gran relevancia a un acuerdo firmado por UGT y la empresa SICOR SEGURIDAD (14 de junio de 2021) en el que se aceptaba esta regla de vestimenta en verano, en el marco de la Orden INT/ 318/2011, de 1 de febrero, sobre personal de seguridad privada, sin perjuicio de ciertas excepciones “por razones climatológicas” (ej. almacenes, muelles, vigilancia fuera del horario de apertura de centros con actividad comercial y vigilancia nocturna en general, parkings y obras, durante el periodo estival de cada año). En suma, si se regula de forma conjunta se debe precisar una materia de otra, poniéndose énfasis, para los EPI, en su necesidad si así se deriva de la evaluación de riesgos laborales, incluso si no concurren niveles límites ambientales de exposición (ej. CC Derivados de Cemento; CC del sector de limpieza de edificios y locales). Por supuesto, en caso de discrepancias al respecto entre la empresa y personas trabajadoras deberá darse audiencia al CSST, o a la figura del delegado/a de PRL, emitiendo informa al respecto (ej. CC Derivados de Cemento), o al menos debe conocer la situación (CC sector de limpieza de edificios y locales).

III.4.4.4. Información y formación preventivas, condiciones debidas para una política preventiva eficaz.

El art. 18 garantiza la información adecuada, y el 19 la formación necesaria en PRL, pilares esenciales para una auténtica cultura de prevención. La información es condición o presupuesto necesario para cualquier acción preventiva, clave tanto para su eficacia como para la efectividad del derecho de participación (consulta), no solo individual, sino también colectiva (esta dimensión se analizará específicamente en apartado propio). La formación es tanto un derecho como un deber (art. 29 LPRL). En ambos casos, la información individual o directa y la formación, se trata de obligaciones dinámicas, y han de ser compartidas en todos los niveles de la empresa, también la dirección (lo que no se prevé a menudo). Por tanto, el margen convencional para la concreción de estos derechos-deberes es amplio, si bien sigue sin aprovecharse en los convenios.

La información individualizada continúa previéndose de forma muy genérica, casi solo por

remisión a la LPRL. Por lo que, de nuevo, los avances cuantitativos no reflejan un mismo nivel de mejora cualitativa. Pareciera como si la cuestión informativa tuviese solo una dimensión colectiva, de ahí la indefinición convencional de la individual. En cambio, mayor atención se presta a la formación teórica y práctica en prevención de riesgos laborales, exigiendo que sea la adecuada y suficiente.

Ahora bien, el problema, una vez más, es que el papel del convenio es ir más allá de esa exigencia de suficiencia y adecuación, de modo que pueda concretarse según sector, empresa y grupo profesional, incluso del puesto (ej. CC Madera). Por eso es reseñable aquel grupo de convenios que incluyen la formación como parte esencial de la planificación de políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo. Esto implica que la formación no es vista como un evento aislado, sino como parte de un plan estratégico continuo (ej. CC Grupo Audiovisual Mediaset España). Esta formación está más generalizada al inicio de la relación laboral, pero debe ser continuada y adaptable, de ahí la mayor significación de los convenios que sí ponen el acento en esta continuidad, o en su necesidad de actualización cuando medien cambios funcionales para la persona trabajadora, para las organizaciones o, en especial, de tecnologías¹¹.

Es tónica dominante en los convenios (de forma correcta) resaltar la continuidad de la formación y la prioridad de considerarla como tiempo de trabajo (si excepcionalmente ha de ser fuera de la jornada suelen prever compensaciones -ej. CC empresa Clece-), adaptándose siempre a los riesgos específicos, no meramente genérica¹². Cierta grupo de convenios colectivos, poco extendido, pero reseñable, crea bolsas comunes de horas con destino a la formación de las personas en seguridad y salud en el trabajo, previendo participación en su gestión al Comité de Seguridad y Salud (CC Tolsa, SA). Como en la información (ej. CC sector ayuda a domicilio, respecto de las enfermedades contagiosas que puedan tener personas asistidas -resaltado en la nueva DA 13ª del RSP, según el nuevo RD -), hay una clara diferenciación de favor por la formación de la RLT y de ciertos colectivos con especiales responsabilidades profesionales (a fin de aquilatar su posición de deber según el art. 29 LPRL).

Una marcada evolución del tratamiento convencional, sin ninguna duda orientada completamente por la pionera regulación del sector de la construcción (luego seguido por otros de ámbitos análogos, como el de Derivados de Cementos, entre otros, como sería el caso de la industria del metal, o CC Madera), es la certificación para acreditar esa formación preventiva en el sector (ej. tarjetas profesionales), así como su gestión institucional compartida (a través de crear Fundaciones). La polémica judicial que ha venido envolviendo esta cuestión no obsta para confirmar su eficacia práctica. De ahí su expansión. Con todo, deberían incluirse mayores controles de aprovechamiento real.

¹¹CC de la empresa En Clave Joven S. L. U; CC del Ayuntamiento de Griñón (personal laboral), CC de la empresa CLECE S. A. (Madrid), CC Sector de Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC

¹²CC Tecopy S. A. U., CC de Imesapi S.A; CC Tolsa, S.A.; CC sector de servicios de Educación ambiental...

Es también digno de mención que la formación preventiva cada vez incorpora más la capacitación debida en materia de gestión ambiental¹³. Se analizará esta cuestión al estudiar específicamente este aspecto (dimensión preventiva de la transición verde; dimensión ambiental de la política preventiva).

III.4.4.5. El tratamiento convencional de los planes de emergencia (art. 20) y de la gestión del riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL).

Si un tratamiento convencional está ausente habitualmente de la negociación o se trata solo remitiendo a la norma legal ese es el relativo a los “planes de emergencias” (art. 20 LPRL). No son muchos los convenios revisados que establecen la obligación de contar con medidas emergencia (ej. primeros auxilios, incendios, evacuación de las personas trabajadoras), y planes de autoprotección actualizados (documento específico en el que se formalizan y ordenan las medidas de emergencia), aunque algunos hay, previendo incluso la designación del personal encargado de ejecutarlos¹⁴. Y aquellos que lo hacen no incorporan mejora alguna. A nuestro juicio, una vez constatados déficits profundos en tiempo de pandemia, y no siendo impensable que acaezca otra, deberían la negociación colectiva replantearse esta inercia de regulación por remisión legal formal o de transcripción parcial, para avanzar en la preparación del sistema para anticipar los futuros riesgos de esta naturaleza especialmente grave y sistémica, máxime también en entornos de fenómenos climáticos adversos extremos.

También en el ámbito de las situaciones de emergencia e igual deficitaria suerte que los planes de autoprotección, el tratamiento convencional del riesgo grave e inminente tiene escaso recorrido en términos de la esperable regulación de especificación y de mejora preventiva. Con todo, no faltan los convenios que hacen referencia al derecho de las personas trabajadoras a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente (Art. 21 LPRL), como el CC FCC Medio Ambiente SAU, o el CC Tecopy SAU, entre otros. Pero son muy pocos los que incluyen algunas mejoras, como el refuerzo de su protección frente a eventuales sanciones por su ejercicio (ej. apertura de un expediente contradictorio, con audiencia del CSST (ej. CC empresa Asea Brown Boveri; CC sector madera). Ni la gravedad ni la inminencia suelen ser precisadas por los convenios, que mantienen la opción técnica de remisión al precepto legal. El tema gana relevancia, tristemente, tras la DANA “de Valencia”.

No encontramos en la extensa muestra convencional ni una práctica dirigida a fijar canales o instancias para evaluación conjunta (empresa y representación especializada laboral) del riesgo grave e inminente, facilitando no solo el acceso a la información debida sino su gestión compartida (nunca delegada, pues la empresa es la responsable última), ni de introducción de procedimientos ágiles para resolver la situación.

¹³CC de la empresa auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A.; CC Tolsa, S. A.; CC Cruz Roja Madrid

¹⁴Ej. CC sector de la Madera; CC sector de estacionamiento regulado de superficie; CC sector de hostelería y actividades turísticas -que incluye medidas especiales-; CC Multicanal Iberia SLU, entre otros -pocos-

Tampoco los convenios suelen alterar el orden de intervenciones en este tipo de situaciones a la hora de adoptar la decisión, en su caso, de paralización, dando mayor espacio a la RLT, o, si existen, a los recursos preventivos. Con todo, sí hallamos algunos convenios que otorgan protagonismo a los CSST en la gestión de situaciones de riesgo grave e inminente, con facultades de propuesta de la decisión (ej. CC sector de comercio e industria de confitería, pastelería; CC sector de comercio de óptica al detalle, CC sector derivados de cementos). En todo caso, a este órgano participativo incumbe siempre la competencia de evaluar la eficacia de las medidas adoptadas y proponer mejoras¹⁵.

En todo caso, conviene ser realistas y tener en cuenta que, siendo una situación de riesgo grave e inminente, la operatividad de procedimientos y canales colectivos puede ser complejo, debiéndose dejar un espacio relevante para la decisión individual por parte de la persona o personas trabajadoras afectadas (derecho de autoprotección razonable) en estos casos (excepcionales siempre, lógicamente). Por lo mismo, también deberían gozar de cierto margen en su obligación de retorno al trabajo cuando se supere el nivel de riesgo grave e inminente, de modo que se mantenga incluso si no siendo tan grave sigue siendo un nivel no tolerable. Debe recordarse que el art. 21.4 LPRL prohíbe toda represalia por el ejercicio de este derecho, aunque valorar el nivel de acierto a la hora de su adopción no deja de plantear problemas en la práctica, que los convenios deberían atender, ofreciendo mayor seguridad jurídica para las personas trabajadoras.

Así, entre las recomendaciones que haríamos para avanzar en este ámbito estaría que en ellos se clarificara que, salvo constatar conductas temerarias o indicios claros de conducta irresponsable por parte de las personas trabajadoras, se excluya el ejercicio del poder disciplinario, incluso si hay un error excusable en la decisión paralizadora porque no sea tan inminente y/o grave el riesgo identificado. En última instancia, es útil recordar que la empresa está obligada a adoptar “todos los controles y medidas de seguridad” para evitar situaciones de “riesgo grave para la seguridad o salud” de las personas trabajadoras, por lo que los convenios están llamados tanto a mejorar la regla legal como a clarificarla (muy interesante la regulación del CC Tolsa S.A.).

III.4.4.6. Más reconocimientos médicos que vigilancia específica de la salud laboral en la negociación colectiva

La vigilancia de la salud proporciona un mecanismo de control individualizado de la eficacia de la política preventiva de riesgos laborales, de ahí su relevancia ex art. 22 LPRL. Dejando a un lado los que remiten sin más al texto legal en lo relativo a los reconocimientos médicos o copian literalmente su contenido, que son muy numerosos, destaca un grupo considerable de convenios que contienen referencias específicas a la vigilancia de la salud y/o a los reconocimientos médicos.

¹⁵Ej. CC entidad CNMC, CC empresa Simón Casas Production SAS Nautalia Viajes S. L. UTE Plaza 1....

Ahora bien, casi una década después del III AENC, que llamaba a corregir la inercia convencional que identificaba la vigilancia de la salud con los reconocimientos médicos (generales e inespecíficos), a fin de primar los exámenes de salud específicos del todo coherentes con la acción de prevención de riesgos, la evolución ha sido escasa. Sin perjuicio de la remisión al art. 22 LPRL (en todo o transcrito parcialmente), la mayoría de los convenios se mantienen anclados en que la “empresa garantizará reconocimientos médicos voluntarios anuales, salvo en los supuestos obligatorios por ley”¹⁶.

No faltan avances en esta técnica de reconocimiento médico genérico, incorporando pruebas específicas y contemporáneas, como en la materia de la salud reproductiva y en clave de sexo-género (ginecología, exámenes de próstata; vacunación). Pero siguen siendo generales, no vinculados de forma específica a la gestión preventiva (ej. en esas menciones no aparecen referencias a cuestiones como las sustancias llamadas disruptores endocrinos, que constituyen riesgos emergentes en los entornos de trabajo para la salud reproductiva de hombres y mujeres, así como para otras patologías, como se verá en su momento). Por eso, debe valorarse muy positivamente aquellos convenios que sí remiten los reconocimientos médicos a pruebas de una política de vigilancia de la salud laboral especializada y periódica, inherentes a los factores de riesgo laboral que cada persona trabajadora y colectivo experimenta en su prestación de servicios¹⁷.

Un aspecto de esta regulación -siempre delicada y polémica cuestión, como prueba que haya una gran litigiosidad judicial- se sitúa en la fijación de condiciones al ejercicio de la potestad de vigilancia de la salud respetuosas con la dignidad, intimidad y, cada vez más, protección de datos¹⁸. Claves son, pues, la voluntariedad y la confidencialidad. Claves son, pues, la voluntariedad y la confidencialidad.

Si la confidencialidad es indisponible para los convenios colectivos¹⁹, exigencia ineludible de la especial protección constitucional y comunitaria de estos datos, respecto de la voluntariedad los convenios tienen algún margen mayor, no para ampliar los casos de excepción legales, sino para su concreción, pues son tan genéricos que admiten un cierto margen de ampliación mediante su especificación. Sin embargo, no es frecuente este uso del margen de apreciación convencional (ej. CC sector del comercio textil, CC de Metro de Madrid, CC Tolsa). En consecuencia, la regulación en el ámbito negocial es análogo al legal, sin especificaciones ni mejoras notables, lo que no deja de plantear algunos problemas, porque el carácter voluntario como regla general del reconocimiento no debe obstar al carácter obligatorio y continuado del deber de vigilancia de la salud ex art. 22 LPRL.

¹⁶CC de FCC Medio Ambiente SAU (Galapagar); CC de la Greaser-Ohl Servicios Ingresan UTE Loranca; CC del Ayuntamiento de Griñón (personal laboral); CC de Transitorios de Madrid; CC de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales SA (Villanueva del Pardillo), CC del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles, entre otros muchísimos.

¹⁷CC de Robert Bosch España Fábrica Madrid SAU; CC del Sector Transportes de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid; CC Mercasa; CC Parque de Atracciones Madrid SA; CC mayoristas y exportadores de pescado, entre otros.

¹⁸CC Ilunion Seguridad S.A.; CC sector de empresas de seguridad; CC del Banco de España...

¹⁹CC Asal Facilities, S. L. U; CC John Bean Technologies Spain: CC sector Empleados de Fincas Urbanas...

Desde luego, esa vigilancia continuada y obligatoria se prevé en casos de especial relevancia, como la exposición al amianto (CC sector de la construcción y obras públicas; CC Derivado de Cementos). Conviene, con todo, no confundir estos casos, que se justifican claramente por la función preventiva que despliegan, con aquellos otros que pretenden una función más de control laboral, como en el caso de las pruebas para la detección precoz de consumos de drogas. Son cada vez más los convenios en los que se incluyen este tipo de controles, a menudo aleatorios y obligatorios, pero hemos de saber que el uso de estos controles no pueden ser disciplinarios, sino preventivos.

En cambio, hallamos una gran atención convencional sobre la periodicidad y forma de los reconocimientos (previo a la contratación -ej. CC Metro de Madrid-, en los momentos iniciales, los periódicos -CC construcción y obras públicas, sector de la madera-, los de retorno al trabajo tras una baja de larga duración -un ámbito hoy de especial actualidad y que requeriría de mayor atención negocial, como recomienda el V AENC²⁰-, tras la finalización del contrato de trabajo, si se constata exposición que puede evidenciarse posteriormente). Con todo, la mayoría apelan al reconocimiento periódico anual, siendo los menos los que los reducen o condicionan a necesidades específicas, como en el caso de turnos de noche o de quienes trabajen con pantallas de visualización (ej. CC sector limpieza de contenedores herméticos, CC sector privado de residencias y centros de día para personas mayores; CC mayoristas y exportadores de pescado), o cargas físicas relevantes (aquí suele recomendarse una periodicidad de 6 meses -ej. CC Comercio textil-). En todo caso, estos reconocimientos o se prevé realizarlos en tiempo de trabajo (ej. CC conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024) o, fuera de él, pero compensados por el tiempo invertido.

III.4.4.7. Protección de la seguridad y salud en situaciones descentralizadas: Coordinación de actividades empresariales.

A diferencia de lo que sucede con la obligación de documentación preventiva (art. 23 LPRL), apenas presente en los convenios, la de establecer procedimientos eficaces de coordinación empresarial en situación de descentralización productiva (contratas y subcontratas) sí encuentra seguimiento convencional. Se enfatiza el enfoque formativo e informativo, así como de la supervisión continua para asegurar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, incluyendo reuniones conjuntas (ej. CC Repsol Trading; CC ABB, S.A). Si bien la innovación y mejora del marco normativo (art. 24 LPRL y RD 171/2004) sigue siendo una “asignatura pendiente”, hallamos prácticas notables, como las que requieren la elaboración de un “Manual de prevención específico para las empresas contratistas” (ej. CC Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida). O las que crean estructuras representativas específicas para la maraña o red de empresas implicadas en estos complejos procesos productivos (ej. CC REPSOL, del que se dará cuenta en el apartado dedicado a la gobernanza colectiva preventiva).

²⁰Un ejemplo muy interesante a tal fin CC del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos.

Pero la situación mayoritaria, se insiste, es bastante más deficiente en una materia crucial para la eficacia preventiva. El marco estatal se abre a diferentes escenarios, cuya concreción y operatividad podrían ser atendidas de forma diversa por la negociación colectiva, adaptando las situaciones a sectores y unidades empresariales, priorizando el escenario más frecuente en cada realidad organizativo-productiva. Como es sabido, la diferenciación de esos escenarios y la mayor responsabilidad dependen de que haya plantillas de personal en las diferentes empresas interrelacionadas. En tales casos, los deberes de vigilancia se incrementan. La negociación colectiva está llamada, pues, a una labor de especificación de las tareas y responsabilidades de cada empresa afectada y ello repercutirá tanto en beneficio de la prevención de las personas trabajadoras como de las empresas, porque tendrán más certeza en la delimitación de su responsabilidad, dado que la jurisprudencia tiende a la responsabilidad solidaria ante las dificultades de deslindar actuaciones. No obstante, hay convenios colectivos en una dirección y otra, esto es, diferenciadora de tareas (ej. CC sector de la industria maderera) y extensiva de responsabilidades (*CC de la empresa Tolsa*).

En cualquier caso, en unos supuestos y otros, el papel de la representación de las personas trabajadoras es determinante, como se ha anticipado. La articulación de los deberes informativos y armonización de actuaciones de las diversas estructuras será también clave para la eficacia de la protección en este ámbito, evitando las lagunas de protección o, al puesto, la descoordinación de las diversas estructuras (ej. CC madera).

III.4.4.8. Propuesta de mejora y selección de buenas prácticas

En el ámbito de la mejora de los derechos preventivos (deberes para las empresas) se han ido realizando diversos balances y propuestas a fin de conocer la situación actual y avanzar en líneas de mejora. A tal fin, cabría priorizar, a nuestro juicio:

1) La mejora en la información y formación en materia preventiva. A tal fin, debería precisarse más la necesidad de actualización continua de los programas de formación (ej. incorporar la obligación de adaptar los programas de formación de manera continua, no solo en respuesta a cambios en los riesgos, sino también considerando experiencias y la retroalimentación de las personas trabajadoras).

Esto aseguraría que la formación esté siempre alineada con las realidades del entorno laboral. A lo que habría que sumar una mayor participación de las personas trabajadoras (garantizaría que la formación sea relevante y responda a las necesidades reales de los empleados), incluyendo incentivos por participación en la formación (ej. días adicionales de descanso para quienes completen exitosamente los programas de formación en prevención de riesgos; programas de reconocimiento para destacar el compromiso con la seguridad laboral, promoviendo una cultura preventiva, etc.)

En esta línea de atención cualitativa a la formación preventiva, merece reseñarse el CC **del Sector de Servicios de Educación Ambiental de Madrid** (nos aporta un enfoque integral de la formación y de promoción de una cultura colaborativa de prevención). Para la promo-

ción de incentivos a la implicación preventiva de interés el CC de la empresa Sempsa Joyería Platería, S.A. (Centro de Trabajo de Vallecas). Y el CC de la empresa Tipsa Delivery, S. L. (premio a la realización de actividad preventiva con el objetivo de “cero accidentes”)

2) Como aparecerá en varios ámbitos de este Estudio, **la inclusión en esta mejora formativa de la capacitación digital y tecnologías inmersivas es crucial, también en clave de salud, no solo de rendimiento productivo y de usos socialmente responsables.**

La tecnología también puede aportar mejoras formativas. Por ejemplo, con el desarrollo de plataformas digitales de formación que ofrezcan flexibilidad a las personas trabajadoras mediante módulos de e-learning, simulaciones virtuales de riesgos y evaluaciones en línea. Además, **incluir tecnologías de realidad virtual y aumentada para simular entornos peligrosos**, permitiendo inmersiones adecuadas en un entorno seguro. Crear canales de retroalimentación continuos para que puedan sugerir mejoras.

En esta línea ofrece interesantes aportaciones innovadoras el **CC de la empresa Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación S.A.U**

3) **Promover de forma más efectiva en los convenios la sustitución de la muy inercial tradición de reconocimientos médicos genéricos por una auténtica política de vigilancia de la Salud.** Además de especificidad en las pruebas, los convenios deberían insistir en los sistemas de alerta precoz de riesgos.

Un refuerzo de la especificidad y alerta precoz que deberían intensificarse, con previsiones convencionales en tal sentido, para las personas y colectivos de una mayor vulnerabilidad (especial sensibilidad, mujeres en situación de embarazo, las personas trabajadoras de menor y de más edad, etc.).

4) **En una línea análoga de cambio real y efectivo de una tradición persistente, ahora la de “mezclar” cuestiones de ropa de trabajo-vestimenta con los Equipos de protección individual (EPI) y equipos de trabajo** adecuados, entendemos que la negociación colectiva debería hacer un mayor esfuerzo por diferenciar ambos aspectos. Por supuesto, debería ser más central la cuestión de los EPI, que deben ser específicos y efectivos, incluso si hay alguna posibilidad de riesgo no evitable, aún por debajo de umbrales legales.

Por supuesto, debe haber siempre una estrecha conexión entre la faceta de la ropa de trabajo y la adecuación a las condiciones ambientales, internas y externas al trabajo. El relieve de estas últimas va en aumento en el actual escenario de emergencia climática (en esta línea destaca el art. 65 -Prendas de trabajo y equipos de protección individual- del *CC estatal de tejas, ladrillos y piezas de acilla cocida*, que, en todo caso, exige, como se debe, consultar esta decisión con el CSST o con la persona DLPRL).

5) **Sería recomendable mejorar la regulación convencional de situaciones de emergencia**, sean colectivas (la experiencia pandémica, el fenómeno extremo de la DANA, cada vez más frecuentes y destructoras -la reciente en Valencia es un ejemplo trágico, pero no será el último-) sean individuales (situaciones de un riesgo grave e inminente), hoy demasiado inciertas en la regulación legal.

6) **Incluir cláusulas que mejoren la integración de la promoción de la salud en las políticas preventivas de riesgos laborales**

En esta dirección cabe reseñar la avanzadilla que representan convenios como los **de la empresa Ediciones Cónica, S. A. y el de Unidad Editorial Revistas, S. L.**

III.4.5 Los deberes preventivos de riesgos laborales a cargo de las personas trabajadoras: obligaciones de autoprotección

III.4.5.1. Tratamiento convencional de las obligaciones de las personas trabajadoras en materia preventiva

La prevención de riesgos laborales no es solo un derecho, también es un deber, para las personas trabajadoras. Por tanto, según el art. 29 LPRL, el sistema preventivo incorpora obligaciones de autoprotección de la persona trabajadora, y de protección a terceras personas (compañeros/as de trabajo). El nivel de deberes de autoprotección y hetero-protección de la persona trabajadora dependerá de su capacitación, en atención a la cual se fijará su deber de diligencia preventiva²¹. Por enésima vez, si bien el redactado del artículo ofrece amplios espacios para la negociación colectiva, la mayoría de los convenios, usando diversas fórmulas (remisión formal, transcripción completa, transcripción parcial), se limitan a reiterar la ley²², siendo infrecuentes las regulaciones de detalle, ajuste o mejora. En algunos casos se recurre a la función promocional, esto es, a los incentivos económicos para favorecer el cumplimiento preventivo (CC de Tipsa Delivery, SL), aunque la inobservancia supone la aplicación de la potestad disciplinaria.

Entre las obligaciones de diligencia preventiva (autoprotección y protección por las personas trabajadoras del riesgo de sus compañeros, cuando su actividad sea un factor de riesgo) está el deber de información a la superioridad²³. Gana relevancia, así, la normativa interna. Muchos convenios colectivos precisan más y exigen participar de forma activa en las evaluaciones de riesgos, además de formarse adecuadamente, con los medios aportados por las empresas (ej. CC de Fluidmecánica Sur S.L; CC Lean Grids Services, SL). A este respecto, resultan de especial interés las cláusulas de los convenios colectivos de la empresa Ediciones Conica, S. A. y de la empresa Unidad Editorial Revistas, S. L. que aluden al desarrollo de campañas específicas, de información como de prevención, cuyo objetivo sea sensibilizar a las personas trabajadoras ante ciertos riesgos, exigidos para su corrección sostenible, de

²¹Ej. CC Zelenza Sistemas de Información S.A., CC el Sector de Comercio Textil, CC Sector de Ayuda a Domicilio, entre otros.

²²CC estatal tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida; CC de la Empresa Asea Brown Boveri, S. A.; CC Pack & Goi; CC de Frangosa Servicios, S. L.

²³CC Robert Bosch España Fábrica Madrid, SAU, CC Sector Comercio Textil; CC sector ayuda a domicilio, CC Cycle Facility Services Madrid; entre otros muchos.

hábitos saludables de vida, como la obesidad, colesterol, enfermedades cardiovasculares, etc. Estamos en este caso, no obstante, en el ámbito de la promoción de la salud, no de la prevención y, por tanto, no es obligatorio para las personas trabajadoras, sin perjuicio de establecerse también incentivos para mejorar su eficacia.

La mayoría de los convenios, junto a los deberes preventivos, generales (velar por el cumplimiento de las medidas de prevención) y específicos (uso adecuado de los equipos de trabajo y de los EPI; información a la superioridad de cualquier factor de riesgo), subrayan el deber de cooperación necesaria de las personas trabajadoras con la empresa para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable (ej. protocolos de gestión frente a la violencia y el acoso). Esta práctica convencional de participación de las personas trabajadoras en la identificación de riesgos y en la mejora continua de las condiciones laborales encuentra específicas proyecciones, también en virtud de nuevas reglas legislativas, en las situaciones de "autoevaluación" de puestos de teletrabajo (art- 16 Ley de Trabajo a distancia), si bien la tendencia convencional es a garantizar, junto a la libertad de consentimiento para autorizar las visitas de los servicios preventivos, una actividad preventiva adecuada, más allá de esa colaboración de autoevaluación. En suma, se trata de garantizar, en todo caso, la posición siempre subalterna de la persona trabajadora en materia preventiva, siempre según su capacitación (lo recuerda bien, por ejemplo, el CC del sector de la piel) pues el principal garante es la empresa

III.4.5.2. Potestad disciplinaria en materia preventiva de riesgos laborales: tratamiento convencional de las faltas específicas

Aunque, hasta los últimos años, no ha sido frecuente dedicar un apartado propio en los convenios a establecer un catálogo completo de deberes preventivos de la persona empleada, algo que empieza a hallar creciente presencia convencional (cumple una función didáctica indudable -recuerda que la seguridad y salud es también deber propio y de compañeros/as de trabajo), sí ha sido norma convencional tradicional incluir el incumplimiento de las instrucciones preventivas en el código disciplinario laboral. En este sentido, los convenios que regulan los deberes preventivos de la plantilla tienen el efecto añadido de mejorar la seguridad jurídica en el ejercicio de tal potestad (cuando el convenio se limita a reflejar el deber general preventivo y transcribir el art. 29 LPRL pierden este efecto útil para la empresa)²⁵. En suma, la mayoría de convenios de la muestra (convergen los de la muestra nacional con la autonómica en esto) asumen más una función de tipificación de infracciones preventivas que reguladora de deberes, a fin de ofrecer justificación a las sanciones por incumplimiento.

²⁴Aunque no faltan convenios que se limitan a proclamar el deber general preventivo (ej. CC del sector de prótesis dentales), la mayoría recalcan deberes específicos y obligaciones de cooperación proactiva (ej. CC estatal de las Empresas de Seguridad; CC estatal industria de nuevas tecnologías y servicios del sector del metal; CC sector empresas organizadoras del juego del bingo, entre otros).

²⁵Ej. CC empresa Prezero GR S. A. Planta de Tratamiento de Biogás de Valdemingómez (PTV); CC Codere Apuestas S. A, CC Comercio Textil; CC sector de cines (exhibición), CC sector ayuda a domicilio

Por lo general, la graduación de las infracciones (por tanto, el rigor de las sanciones) se hacen depender de los resultados (gravedad del riesgo creado, daños producidos a la seguridad y salud de las personas)²⁶, si bien no faltan los casos en que la gravedad de la infracción se asocia más bien a la reincidencia en el incumplimiento de los deberes preventivos que en los resultados (ej. CC Empresa Car Tour, SA). Naturalmente, ese rigor infractor suele condicionarse en la negociación colectiva también en función del tipo de actividad, de modo que es más severo cuando en juego está la seguridad de las terceras personas (ej. conducción de vehículos). Para el futuro, sería recomendable sea una mayor precisión en la tipificación de los incumplimientos de las personas empleadas (ej. de necesidad de mejora es el CC sector de estacionamiento regulado de superficie), sea una mayor definición de los deberes genéricos de cooperación preventiva, al tiempo que se pone el foco en la valoración del riesgo creado, no en el daño derivado (un claro ejemplo de conveniencia de revisión sería la fórmula del CC del sector de industria, servicios e instalaciones, que gradúa la infracción según medie o no accidente laboral). Ha de tenerse en cuenta que la doctrina judicial comienza a asumir la procedencia del despido cuando medien incumplimientos graves preventivos (ej. STSJ Madrid 818/2023, 22 de septiembre -art. 55 del CC estatal de centros comerciales-).

III.4.5.3. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas

En este ámbito preventivo, para avanzar en una cultura colaborativa y participada de seguridad y salud en los entornos de trabajo, cumpliendo también una importante función de seguridad jurídica, que favorece la gestión empresarial, no solo el nivel de conocimiento y compromiso de las personas trabajadoras, recomendable sería:

1) Mayor concreción de las obligaciones preventivas a cargo de las personas empleadas, pues no solo es un derecho, también es un deber. Los CC podrían hacer un mayor esfuerzo de especificación, más allá de la mera reproducción de la regla general contenida en el art. 29 LPRL. En esta línea sería positivo apostar por cláusulas y soluciones clarificadoras que propicien mayor sensibilización e implicación de la persona trabajadora de cara a fomentar un papel más activo.

2) Avanza en la armonización de normas sancionadoras preventivas con un enfoque formativo.

Con el objetivo de lograr un equilibrio entre la aplicación de normas y la educación preventiva, fomentando un cambio de comportamiento a largo plazo, se propone la regulación que combine un sistema de sanciones por incumplimiento de las normas de seguridad con programas de formación y corrección. La idea es que, ante un primer incumplimiento, se priorice la formación y concienciación del trabajador antes de aplicar sanciones más severas.

²⁶El listado sería interminable: Ej. CC Repsol Trading S. A; CC Sector Derivados del Cemento; CC de Bureau Veritas Inspección y Testing SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia SLU; CC Ediciones Conica, S. A.; CC de Unidad Editorial Revistas, S. L., CC Ilunion Seguridad, CC, CC sector estacionamiento regulado de superficie, CC sector de industria, servicios e instalaciones, CC empresas de educación ambiental...

Con el objetivo de lograr un equilibrio entre la aplicación de normas y la educación preventiva, fomentando un cambio de comportamiento a largo plazo, se propone la regulación que combine un sistema de sanciones por incumplimiento de las normas de seguridad con programas de formación y corrección. La idea es que, ante un primer incumplimiento, se priorice la formación y concienciación del trabajador antes de aplicar sanciones más severas.

3) Los convenios colectivos deberían clarificar, expresándolo en el texto que, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, el ejercicio de las potestades empresariales es de ejercicio necesario, no potestativo, porque no protege los intereses patrimoniales de la empresa (como en el resto de las facetas), sino los derechos e intereses legítimos de terceras personas a la seguridad y a la salud en los entornos de trabajo (personas trabajadoras, clientes, etc.). De este modo, caería por su base el argumento, a veces usado, de que la inobservancia preventiva empresarial se debe, a su vez, a la falta de cumplimiento por parte de la persona trabajadora de las instrucciones dadas

4) Los convenios deberían prestar más atención a un hecho constatado en la realidad, como es que con la adquisición de experiencia y antigüedad se producen excesos de confianza a la hora de atender a la diligencia preventiva. Por lo que, estas situaciones, en vez de canalizarse disciplinariamente, debería tenerse en cuenta tanto en el ámbito de la formación continuada para personas de más experiencia como en la de la organización de tareas y tiempos de trabajo.

5) La introducción de innovaciones tecnológicas y organizativas cargan con nuevas obligaciones a las personas trabajadoras, exigiéndoles un plus de dedicación y concentración (ej. respeto a las políticas de ciberseguridad), al tiempo que, en el caso del teletrabajo a domicilio, les sitúa en una mayor responsabilidad a la hora de la evaluación. **Los convenios colectivos deben tomar nota de este aumento de obligaciones**, irrenunciable para la eficaz gestión de la empresa, pero debería cuidar también de que haya un desarrollo equilibrado a efectos de salud. Así, a su derecho (deber) a la capacitación profesional (organizativa y tecnológica), se deberá sumar la capacitación para usos saludables, tanto durante el trabajo (ej. técnicas de autoevaluación en el domicilio para teletrabajo) como, más aún, fuera del trabajo (ej. irrenunciabilidad de desconexión digital)

6) Debería promoverse, enlazando con el apartado anterior, **más una cultura incentivada de la prevención (cooperación preventiva) que disciplinaria**

III.4.6 Tratamiento convencional de la prevención en clave de género

III.4.6.1. La transversalidad de la gestión preventiva de diversidad de género

En coherencia con el principio general de adaptación del trabajo a la persona, que exige un tratamiento personalizado de la actividad preventiva (art. 15 LPRL; art. 36 ET), la LPRL requiere adoptar tratamientos protectores específicos para ciertas personas y grupos. De

ahí las previsiones que adopta en los arts. 25 a 28 LPRL. En este contexto, una particular mención realiza en su art. 26 de la protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo. Ahora bien, con ello, la LPRL tomaba nota de una faceta tan solo de un principio preventivo más general, transversal: la necesidad de una gestión preventiva de riesgos laborales en clave de género. Hoy este enfoque está claro, como refleja el Objetivo 5 de la ESST 2023-2027, así como su correlativa línea 5 del Plan de Acción para su implementación 2023-2024. Otra cosa es su práctica, deficiente.

Justamente, la Línea de actuación 6.6., medida 106, incluye la promoción en la negociación colectiva de la perspectiva de género, reflejándose también en el V AENC. Por lo tanto, tanto los convenios colectivos como los Planes de Igualdad están obligados a llevar a cabo la actualización práctica de ese objetivo normativo e institucional, más allá, como es lógico, de la protección de la maternidad y frente a la violencia sexual y sexista, hasta ahora los únicos ámbitos atendidos por la negociación colectiva en esta clave de gestión de género. Dada la indefinición legal persistente en esta materia y la dificultad operativa es conveniente que el INSST (así como los organismos homólogos autonómicos) y la CSST ofrezcan renovadas herramientas adecuadas para promover esa función convencional (Notas Técnicas Preventivas, Guías de buenas prácticas²⁷).

III.4.6.2. Las prácticas convencionales en materia de regulación y gestión de la salud en los entornos de trabajo en perspectiva de género

1.1.1.1. La emersión en la negociación colectiva de una cláusula general de gestión de la salud en clave de género

No son mayoritarios, ni siquiera constituyen aún hoy un grupo significativo. Pero sí se puede identificar una tangible muestra convencional que afirma, pero sin concretar su impacto, la necesidad de que toda la gestión preventiva, en especial la evaluación de riesgos se haga en clave de género.

Contundente es en este sentido el art. 40.5 del CC autonómico madrileño de oficinas y despachos: *“Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género. Las Evaluaciones de Riesgos...ofrecerán sus resultados segregando los riesgos por género.”*

No hay más concreción. Lo que contrasta con la detallada regulación el artículo siguiente hará de la “protección de la maternidad” en clave de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desarrollando las previsiones del art. 26 LPRL. Y lo mismo hará, ya en el Capítulo VIII (art. 42) con la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dentro de las políticas de igualdad, no en el seno de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

²⁷Las actuales son parciales. Por ejemplo, destaca las NNTTPP 1085 y 1086/2023, sobre “Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial” (marco conceptual, y evaluación y medidas preventivas, respectivamente. O pautas para el retorno al trabajo de las mujeres tras un cáncer de mama (2023). <https://www.insst.es/materias/transversales/genero>

Por su parte, el art. 43 de este CC incluirá un extenso, pero poco innovador, precepto, en el que se sintetizan las medidas a favor de las víctimas de violencia de género (de pareja, externa a la relación laboral), para facilitar la efectividad de las medidas sociolaborales previstas para ellas. Pero están ausentes las de salud (Convenio 190 OIT)

Entre las experiencias convencionales relevantes es de reseñar el CC autonómico del Sector Empleados de Fincas Urbanas. Menciona expresamente, junto a la inclusión de riesgos psicosociales, la perspectiva de género en sus evaluaciones, abordando factores como la calidad de las relaciones interpersonales y la sobrecarga de trabajo, que pueden tener un mayor impacto en las mujeres (art. 35). Por su parte, el CC general del sector del Cemento señala como objetivo del plan de igualdad la inclusión de la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo (art. 107). Si bien cabe pensar que la remisión lo es básicamente a efectos de la igualdad retributiva, ahora ha de exigirse que esa evaluación se haga también en clave preventiva, por cuanto, en otro caso, la reducción de las brechas retributivas de género será más difícil de lograr (como sucede en el ámbito de los complementos y pluses relativos al absentismo). De este modo, son cada vez más los convenios que delegan la perspectiva de género también en clave preventiva en los Planes de Igualdad (ej. CC de la empresa Transporte Integral de Paquetería, S. A., art. 60; CC IFEMA; CC Industrias de Ferralla, art. 118, CC Sector de Derivados del Cemento, art. 107; Grupo AXA, art. 43). Precisamente, dada la importancia de esta cuestión en el futuro próximo, al convenio colectivo correspondería establecer con mayor claridad el reparto de funciones entre el Plan de Igualdad y el Plan de Seguridad en el Trabajo, a la hora de la gestión preventiva en clave de género. Ni aquél puede realizarse sin atender a éste, ni viceversa. Con todo, la prevención de riesgos laborales en clave de género continúa, a pesar de los avances, como asignatura pendiente, por lo que el camino es aún largo

1.1.1.2. La perspectiva de género en materia de seguridad y salud en los entornos de trabajo se reduce hoy a la protección de la maternidad y frente a la violencia y el acoso por razón de sexo y género

En esta breve descripción de un convenio colectivo autonómico podríamos resumir, en lo sustancial, todo el tratamiento convencional de la gestión preventiva de género en una muestra de casi 600 convenios. La inmensa mayoría de los convenios colectivos, y hoy de los Planes de Igualdad, se reducen a esta dimensión legal limitada de la salud reproductiva femenina (art. 26 LPRL) y a la propia de la violencia y acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48 LOIEMH-Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres-), en este caso incluso sin incluir las actualizaciones más recientes legales (ej. art. 12: el deber de incluir la violencia sexual contra mujeres en las evaluaciones de riesgos laborales, también en clave de violencia digital). Aquí, en consecuencia, los déficits acumulados son notables y convendría corregirlos, en línea con lo recomendado-exigido por la ESST 2023-2027 y el V AENC.

En el seno de la negociación colectiva (CC y Planes de Igualdad), la maternidad es una cuestión que halla, pues, una extensa atención. Pero, por lo general sigue también aquí la

técnica de la transcripción literal (remisión material) o de la remisión formal al art. 26 LPRL (ej. CC Grupo Supermercados Carrefour), puesto que casi siempre se trata de una mera reproducción de la normativa. Este doble déficit, de adaptación o concreción, sectorial y/o de empresa, así como de mejoras cualitativas, se halla por igual en los convenios de las tres Federaciones. Un aspecto destacable, en el plano de la técnica reguladora, es que a menudo esta materia queda extramuros del capítulo preventivo, para incluirse en el de la protección social de la maternidad (ej. art. 43 CC Air Europa). Por eso, incluso convenios que no incluyen capítulo preventivo, sí regulan esta cuestión. En suma, son escasos los convenios con un tratamiento detallado (ej. CC de Tolsa S.A).

Hay convenios que recogen la posibilidad de cambio de puesto de trabajo, aunque es cierto que no contemplan ninguna alternativa respecto a la adaptación (II CCC de la Sociedad Anónima de Electrónica Submarina). Por eso, un ámbito convencional por explorar es el favor hacia medidas de movilidad funcional en el seno de la empresa. En muchos convenios se introduce algún requisito más a la alternativa de puesto de trabajo que se deberá ofrecer a la mujer trabajadora. En ocasiones (ej. CC Sector de Comercio del Mueble, CC Greaser-Ohl Servicios Ingresan UTE Loranca) se limita a las garantías de indemnidad retributiva (conservación de salario, categoría profesional y demás derechos asociados al puesto). Aquí predominan las garantías de seguridad económica.

Aunque minoría, no faltan convenios colectivos que tratan de proteger a las mujeres en estas situaciones prohibiendo que realicen determinados puestos de trabajo, incluso la realización de horas extraordinarias, o facilitan su tránsito a turnos más cómodos, con preferencias de elección de turno (ej. CC sector industrias transformadoras de plásticos de la CAM; CC Mediaset España Comunicación, S.A)²⁸. En contadas ocasiones se pone en relación la protección de la maternidad con la ergonomía, sobre todo en el retorno, facilitando la transición al trabajo, pues concurren factores biológicos condicionantes (ej. CC profesionales de danza, circo, variedades y folklore). Como tampoco es frecuente el tratamiento convencional de la interacción entre el art. 25 LPRL (cauteladas de exposición para personas en situación de especial sensibilidad) y el art. 26 LPRL, a fin de facilitar la evaluación de sustancias que puedan ser especialmente peligrosas para las mujeres (ej. CC del sector del transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia).

Recuérdese que la mayor parte de las referencias de la regulación convencional de reconocimientos médicos a la salud reproductiva no se vinculan a la interacción sexo-trabajo, sino a la condición más general de mujer (análisis ginecológicos). No hay ni una sola referencia, como venimos echando de menos, a los disruptores endocrinos, que en este ámbito serían determinantes. En este contexto de insuficiencias, debe valorarse de forma muy positiva aquellas prácticas convencionales que sí tratan de mejorar la norma legal, con una expresa vinculación de esta regulación a las evaluaciones de puestos de trabajo, para descartar los

²⁸En esta línea mucho más preventiva y de adaptación razonable de puestos de trabajo, convenios provinciales de otros ámbitos apuestan por excluir estas situaciones de la distribución de jornada. Ej. CC comercio, provincia de Jaén. En otros casos se reconocen permisos adicionales a partir de cierto periodo de embarazo (ej. CC empresa BP Oil España SAU, Cycle Facility Services Madrid S.L)

de riesgo para mujeres embarazadas (ej. CC Zelenza Sistemas de Información S.A, CC del Sector de Ayuda a Domicilio; CC Senado).

Respecto a la regulación de garantías procedimentales (mucho más exhaustiva en los convenios estatales que en los autonómicos, mejorando la función de certeza), ha de destacarse, de un lado, los convenios que fijan requisitos específicos para acceder -condiciones adicionales a las legales (ej. CC sector de distribución de prensa diaria -certificación facultativa seguridad social-). Con todo, si se trata de informes médicos precisos, pueden facilitar la evaluación de riesgos adaptada (ej. CC sector empresas de servicios de educación ambiental). De otro lado, es reseñable la práctica que introduce garantías colectivas específicas en tales casos (ej. citado CC sector hospitalización...).

En lo que concierne a la protección frente a la violencia y el acoso sexual en los entornos de trabajo, así como a la violencia (externa) de género, hallamos un compromiso generalizado, y operativo, de las empresas y representación laboral para la garantía de un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de violencia de género laboral. Un compromiso que, de forma ya normalizada, se produce a través de un doble enfoque. A saber

a) Uno proactivo (protección o prevención secundaria), mediante el deber legal de elaborar (y aplicación efectiva, más incontrolada -escapa a la negociación-) un "protocolo". Protocolos que encuentran su plasmación convencional en forma de preceptos convencionales, bien de Anexos a los convenios bien en los Planes de Igualdad (es contenido mínimo de éstos). Aquí podemos encontrar muchos ejemplos, si bien la mayoría convergen en lo sustancial (ej. *Convenio del Sector de Restauración Colectiva, CC Ilunion CEE Outsourcing SA; CC empresas de seguridad, etc.*)

b) Otro reactivo o disciplinario (inclusión de estas conductas de violencia y (o acoso por razón de sexo-género actualizadas en el código disciplinario)

Al respecto, conviene advertir de que la mayoría de los convenios apuestan por esta vía reactiva. No solo por su inclusión más frecuente en el código disciplinario, como infracción muy grave (que legitima despidos procedentes), sino porque los protocolos se desenvuelven básicamente como una instrucción dirigida a identificar una situación de acoso ya consumada, más para sancionarla que para prevenirla. De ahí que no sean para nada frecuentes cláusulas convencionales de prevención primaria de la violencia y del acoso, como requiere el Convenio 190 OIT y las leyes en materia. Incluso la normativa reglamentaria más reciente, como la relativa a los protocolos de gestión de la violencia y el acoso a personas LGTBI (RD 1026/2024), incurre en esta deficiencia, al centrarse en la faceta de indagación disciplinaria, sin una sola mención de las obligaciones preventivas de este riesgo psicosocial en los entornos de trabajo. Su art. 8 permite integrar en el protocolo de gestión del acoso sexual y por razón de sexo la protección frente al acoso por razón de pertenencia a colectivos LGTBI.

En suma, debemos valorar muy positivamente este creciente compromiso de las unidades

de negociación, autonómicas y estatales, con el establecimiento de protocolos de gestión (son instrumentos de intervención psicosocial realmente, no de prevención primaria) frente a la violencia y el acoso en el trabajo. Pero se echa de menos un mayor tratamiento de la prevención primaria, también en entornos digitales, como veremos.

III.4.6.3. Propuestas de avance convencional en prevención con perspectiva de género y selección de algunas buenas prácticas

Tratando de sintetizar el análisis efectuado en las páginas que preceden respecto de este apartado, entendemos que cabría recomendar, siempre con el máximo respeto a la autonomía colectiva, hacer mayores progresos para la implantación efectiva de una gestión de seguridad y salud en clave de género para los entornos de trabajo mediante:

1) La formulación de **una previsión general sobre la transversalidad de la acción preventiva** en su conjunto en clave de equidad de género, llamando a que así sea tratada tanto en el Plan de Igualdad (contenido mínimo obligatorio del diagnóstico y objetivo básico del Plan) como en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

En esta línea, apuntan de forma sugerente el *VI Acuerdo Laboral para el sector de Hostelería –ALEH VI-*, *II CC para la industria fotográfica*, *IV CC de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal*, o el Plan de Igualdad NISSAN.

2) El establecimiento expreso de la **necesidad de que la evaluación de riesgos laborales ex art. 16 LPRL expresamente aparezca atendiendo, de una forma desagregada, a las diferencias de sexo-género**, especialmente en las unidades de negociación donde haya una mayor feminización de sus plantillas

3) El **avance en la homogeneización y clarificación de los procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo**. Aunque muchos convenios ya incluyen cláusulas que permiten la adaptación de las condiciones de trabajo o el cambio de puesto para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, sería recomendable homogeneizar los procedimientos para todos los sectores y empresas. Esto incluye especificar claramente los pasos a seguir, las partes responsables (RRHH, servicios de prevención, etc.), y los plazos máximos para realizar estas adaptaciones. En esta línea, notables avances suponen convenios como el del sector de ayuda a domicilio o CC del Senado.

4) **Incluir la obligación de las empresas de elaborar un protocolo específico para la vigilancia de la salud en clave de género**, no solo en situaciones específicas hoy más tradicionales (embarazo, lactancia), sino también después de ellas, dada su especial relevancia para facilitar los retornos.

A tal fin, sería muy recomendable revisar la regulación extendida actual en el ámbito tradicional de los reconocimientos médicos genéricos ligados a la salud ginecológica (o de la próstata para el varón), y sustituirla por ese protocolo específico laboral en tal clave. Naturalmente, en este ámbito deberían tener especial atención los citados “disruptores endocrinos”

En esta línea, aunque perfectibles en el sentido indicado, sugerentes como pauta a seguir son los CC establecimientos financieros de crédito (o, fuera de la muestra, el CC de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía), entre otros.

5) Ampliación de las garantías salariales durante la suspensión del contrato, a fin de garantizar la seguridad económica (intangibilidad retributiva), así como, en esta línea, excluir la suspensión contractual ex art. 26 LPRL del cómputo temporal destinado al periodo de prueba o en la duración de contratos formativos. De este modo ejercería la negociación colectiva una labor de clara complementariedad de las previsiones legales, evitando las individualizaciones.

Buena práctica a tal fin es el citado CC Greaser-Ohl Servicios Ingresan UTE Loranca (23 de abril de 2022), que incluye beneficios adicionales durante estos períodos-. Pero también el CC de Abertis Autopistas de España, CC General de Química, CC empresa American Airlines, CC sector oficinas y despachos de Madrid.

6) La previsión de una formación específica en prevención de riesgos para toda la plantilla, especialmente para recursos preventivos, SPP y personal representativo, más allá del embarazo y el cuidado del/a lactante.

7) La promoción de protocolos específicos de reincorporación posnatal, en el citado marco de una regulación más específica de vigilancia de la salud.

Hay que insistir en lo fundamental que resulta que los convenios incluyan políticas claras de reincorporación para trabajadoras después del período de maternidad o cuidado del lactante. Estas políticas podrían incluir medidas como flexibilidad horaria temporal, posibilidad de trabajo remoto, o planes de reincorporación gradual para facilitar la adaptación de la trabajadora al entorno laboral. Con ello se daría cumplimiento a la recomendación del V AENC.

En esta dirección cabe emular al Convenio del Sector de Ayuda a Domicilio, que enfatiza la reubicación en un puesto compatible como medida primaria antes de la suspensión del contrato, y se otorgan garantías salariales completas durante el tiempo de suspensión por riesgo. En el ámbito del empleo público laboral muy sugerente es el Convenio del Senado. Este convenio va más allá de las exigencias legales al proporcionar detalles adicionales sobre el proceso de reasignación de puestos durante el embarazo, con un enfoque claro en la consulta previa a los/as representantes de las personas trabajadoras y en la transparencia

del proceso, lo que refuerza la participación de las personas trabajadoras y la justicia en la toma de decisiones.

8) Fortalecimiento de la formación obligatoria en prevención del acoso en todas sus modalidades, especialmente en las vinculadas tanto al sexo como al género. Una buena práctica sería hacer obligatoria la formación regular en prevención del acoso sexual y por razón de sexo para todas las personas empleadas, no solo a nivel de sensibilización, sino también en identificación de conductas de acoso y procedimientos de actuación. Esto podría incluir talleres anuales, módulos en línea, o sesiones específicas para los equipos de recursos humanos y los responsables de gestionar las denuncias.

Una línea que se apunta, pero sería oportuno precisar o especificar más como genuino derecho, no solo genéricamente, en convenios como el CC Industrias de pasta alimenticia. Más precisa parece la muestra que ofrece el *Convenio Colectivo de Ilunion CEE Outsourcing SA*

9) Establecimiento de redes de apoyo y acompañamiento para víctimas. Para mejorar el apoyo a las víctimas de acoso, los convenios podrían incluir la creación de redes de apoyo internas, que podrían estar compuestas por representantes de las personas trabajadoras, personal de recursos humanos y especialistas en igualdad y prevención del acoso.

10) La contemplación expresa del riesgo de violencia sexual en el trabajo, a través de una actividad específica de prevención de riesgos laborales (no solo evaluación, también planificación), para dar cumplimiento efectivo al art. 12 LOGILS, hoy inaplicado (función complementaria y de especificación)

11) Incluir, en las medidas para facilitar el ejercicio efectivo de todo el conjunto de derechos sociolaborales a favor de las víctimas de violencia de género (externa o derivada de la relación de pareja), acciones específicas en clave de salud psicosocial. Usualmente este aspecto, promovido por el Convenio 190 OIT, queda huérfano de atención convencional

12) La previsión de cláusulas convencionales que excluyan a las trabajadoras en situación de embarazo de la prolongación de jornada de trabajo, de la flexibilidad horaria a cargo de la empresa o de la distribución irregular (ej. CC estatal de perfumería y afines, II CC de empresas vinculadas de Telefónica, etc.)²⁹

²⁹En otros ámbitos territoriales, en esta buena dirección pueden citarse el CC para el comercio en general de la provincia de Jaén, el CC del sector de empresas mayoristas de frutas, verduras y hortalizas de Barcelona, etc.

III.4.7 La gestión preventiva en clave de diversidad subjetiva múltiple de las personas trabajadoras

III.4.7.1. Planteamiento general: la gestión de diversidad, nuevo principio de acción preventiva de carácter transversal y multiseccional.

Esta última referencia normativa de actualidad nos recuerda que la gestión debida de diversidad en la actividad preventiva debe ir más allá del género. En cierto modo, así lo intuían los convenios colectivos que, desde hace años, venían dando un tratamiento diferenciado, para facilitar la conservación del empleo, a las **“personas con capacidad disminuida”** (un término muy extendido en los convenios colectivos que hoy exige que sea cambiado, porque, **tras la reforma del art. 49 CE, es inconstitucional**, además de poco respetuoso con el lenguaje inclusivo exigido por la igualdad de trato). Un número significativo de convenios, de sector y empresa, dedican atención a la obligación de reubicación o adaptación, pero en términos ocupacionales, no tanto preventivos.

Hoy, por razones culturales y normativas, es necesario revisar en profundidad toda esta materia, como indica el AENC, en diversos capítulos, no solo en el que se dedica específicamente a la seguridad y salud. La mayoría de los nuevos convenios que incluyen esta perspectiva de diversidad lo hacen extramuros del capítulo preventivo, para acomodarlo en igualdad, que cada vez aportan mayor grado de innovación, superior al preventivo. Así, por ejemplo, el art. 33 del CC del Grupo Allianz, que garantiza un entorno de trabajo inclusivo a través de un Plan de Diversidad, refleja esta visión ya transversal, debiéndose tener en cuenta que a menudo ciertas personas forman parte de diferentes colectivos o condiciones, por lo que aumenta su vulnerabilidad a los efectos de salud igualmente, no solo de discriminación (enfoque multiseccional).

En consecuencia, no solo el sexo y el género, también la identidad de género, la edad, la capacidad funcional en cada caso, inicial o sobrevenida, o el origen nacional y multicultural (personas inmigrantes extracomunitarias), entre otras, se convierten en un factor exigido de diferenciación en la acción preventiva. Justamente para asegurar que reciben un tratamiento efectivamente igual, en términos de resultado, a los efectos de la protección frente a los riesgos profesionales y, sobre todo, promoción de su bienestar en el trabajo. En este sentido, es evidente que cada vez más la protección de la salud en términos de bienestar se vincula estrechamente a la no discriminación, pero también a la promoción de una igualdad efectiva, de resultado, como exige el art. 2 de la Ley 15/2022. Todas estas dimensiones solo están apuntadas genéricamente en la LPRL.

III.4.7.2. La permanente aproximación genérica convencional a los colectivos de personas con “especial sensibilidad”

Lamentablemente, hasta el momento, persiste un significativo déficit de atención por la negociación colectiva, salvo remisiones generales, al art. 25 LPRL, con diversas técnicas de transcripción, pero sin innovación real. Aunque formalmente el tratamiento es muy diferen-

te, como se ha visto, respecto de las trabajadoras embarazadas, pues la remisión formal y/o material al art. 26 LPRL está muy difundida en la negociación colectiva analizada, el fondo no dista mucho tampoco, porque la remisión lo es a la legislación vigente. La excepción reside en la comentada garantía de empleabilidad en la empresa de las personas con “capacidad disminuida”, originaria o sobrevenida. Un colectivo que exige una atención de diversidad, pero que no puede confundirse en modo alguno con el colectivo más general de personas con especial sensibilidad.

La especial sensibilidad viene dada en nuestro ordenamiento jurídico de forma amplia, lo que abre un margen significativo de intervención a la negociación colectiva, para su concreción, un campo de actuación autorreguladora colectiva normativa que, sin embargo, como se verá, no se está aprovechando todo lo posible, incluso no todo lo debido.. Al respecto, habría que partir de lo siguiente:

- La especial sensibilidad puede ser inicial u originarse por causas sobrevenidas – una vez establecida la relación laboral –.
- En otras ocasiones, puede tener carácter temporal o ser definitivo.
- También frente a factores específicos presentes en el puesto de trabajo.

La problemática que plantea la especial sensibilidad se produce al interactuar con los riesgos inherentes al puesto de trabajo, pudiéndose producir daños a la salud para la persona trabajadora que no se produciría de no mediar esa condición personal. Tal interacción no solo es una fuente de riesgo para la persona, sino también puede serlo para sus compañeros de trabajo o terceras personas relacionadas con el trabajo. En el ámbito de la negociación colectiva son minoritarias las referencias tanto a la especial sensibilidad como aquellos condicionantes que les otorgan menor grado de tolerancia a la exposición de ciertos riesgos.

Ciertamente, pueden apreciarse cláusulas referenciales a la especial sensibilidad, pero son meras transcripciones o remisiones a la LPRL. La detección temprana de la especial sensibilidad representa el mayor reto, abriendo un campo a la negociación colectiva. Ésta no solo debe garantizar la estabilidad en el empleo (como en el art. 26 LPRL -aquí con la salvedad de la suspensión contractual), sino su adaptación razonable para ser compatible con la salud. Justamente, a este respecto ejemplar puede resultar el IV CC Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal: *“Cuando una persona trabajadora fuera considerada especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto... y no exista un...equivalente exento de exposición a dichos riesgos...deberá ser destinada preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen”*.

³⁰Se trata de “personas con discapacidad”. La STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22 exigirá intensificar esta política de empleabilidad adaptada de tales colectivos, como alternativa al despido ex art. 52. a) ET o extinción ex art. 49 ET (por incapacidad permanente).

³¹Así lo reflejan ciertos convenios, entre otros el art. 53 del CC del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid (B.O.C.M 29 de octubre de 2022).

En este sentido, no solo se insiste en el deber de adaptación razonable de puesto de trabajo a su condición de salud (especial sensibilidad psicofísica), sino que incluso se fija una garantía de indemnidad retributiva respecto del puesto de origen.

El valor de la negociación colectiva garantista, de concreción y de certeza jurídica, gana relieve no solo ante la complejidad de esta cuestión y la necesidad de realizar difíciles equilibrios entre las razones de las personas (a la salud, también a la estabilidad en el empleo) y las razones de la empresa (a la rentabilidad del trabajo), ambas reconocidas por las leyes y la jurisprudencia, sino también ante eventuales nuevas situaciones emergentes de especial sensibilidad, por los materiales modernos de la industria. En el primer ámbito, interesante es traer a colación el supuesto resuelto por la STSJ CLM 24 de mayo 2024 (rec. 692/2024) que entiende que la empresa no tiene la obligación de adoptar ajustes en el puesto de trabajo para la persona trabajadora calificada por el servicio de prevención como “no apta”, por lo que se declara el despido objetivo procedente. La empresa debe demostrar no solo que la persona empleada no es apta para el puesto de trabajo previo u originario, sino que la adaptación del mismo o su reubicación en otro compatible o no es posible o resulta de excesiva onerosidad

En el segundo campo, situaciones de especial sensibilidad emergentes, de interés es el asunto vinculado a los efectos en ciertas personas del trabajo con nanomateriales. Nos referimos al asunto conocido y resuelto por la STSJ Navarra 30/2018, 8 de febrero. En el caso, una empresa dedicada a la investigación industrial con nanomateriales, rechaza la contratación de un doctor en ingeniería química, porque su servicio de prevención ajeno lo considera no apto, al tener una patología desde la infancia, llamada “poliquistosis renal” (insuficiencia renal que le llevó a un trasplante y precisa tratamiento inmunodepresor, debiendo evitar la exposición a situaciones de riesgo infeccioso).

Otros informes periciales lo consideraban apto, pero con restricciones (incluyen recomendaciones preventivas por ser especialmente sensible al riesgo de exposición a nanomateriales, exigiendo un seguimiento médico-laboral específico y más continuado). La empresa persistió en la no contratación, pese a activar el proceso selectivo y resolverlo a su favor en el plano de la capacidad profesional, porque el puesto de trabajo en las instalaciones del Centro de investigación implica trabajar con nanopartículas/ nanomateriales. Los tribunales, ante la existencia de dudas científicas en torno a los efectos en los estados de salud de ciertas personas de la exposición a nanomateriales, optarán por la máxima preventiva, entendiendo que al haber sospechas fundadas de un impacto nocivo al padecer las referidas patologías debería evitarse su exposición ocupacional. Se refuerza el papel prelegislativo y de seguridad jurídica de los convenios.

Sin duda, el de “especial sensibilidad” es un típico concepto jurídico indeterminado en el que se pueden, y se deben, incluir diferentes colectivos específicos, que la LPRL no delimita con precisión.

Por tanto, es un espacio propio para la negociación colectiva que, dentro de sus competencias y capacidades, debería identificarlos teniendo muy en cuenta la actividad empresarial de cada sector u organización y los riesgos que lleve asociados. Con todo, a nuestro juicio, la especial sensibilidad debería dejarse para las situaciones derivadas de los estados de salud (biológicos, psicosociales -ej. personas en situación de adicciones-, genéticos, etc.) y no extenderse a otros factores personales exigidos de gestión diversificada de los factores de riesgo laboral y la protección de la salud de las personas trabajadoras. Como puede suceder, por ejemplo, con la edad.

Asimismo, también hay que reseñar que no se contempla expresamente en el art. 25 LPRL la “especial sensibilidad” a factores de riesgo psicosocial. Lo cual no deja de ser relevante, pues hay un colectivo, al menos, específico a tal fin, como sería con toda nitidez el de las personas con adicciones, sean con sustancia sea conductuales. Sobre ellos se volverá en el apartado específico dedicado a la gestión preventiva de los factores de riesgo ligados a las adicciones.

III.4.7.3. Discapacidad, originaria o sobrevenida, factor de gestión diferencial preventiva

A) La discapacidad originaria

El Capítulo XIII del V ENC se dedica a la inclusión de medidas a favor de integrar a las personas con discapacidad en el trabajo. Entre las medidas recomendadas se hace referencia a

1) *“Incluir en los convenios colectivos disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, adaptación y ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc.”.*

2) *“Especialmente, abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mantener el empleo: adaptación del puesto de trabajo; procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación, etc.”*

La dimensión preventiva es, pues, evidente. Máxime ante la reforma que ahora se proyecta de obligación de adaptar los puestos de trabajo de personas declaradas en una incapacidad permanente total o absoluta (reforma del art. 49. 1 e) ET).

Pero, hasta ahora, los convenios priorizan la garantía de empleabilidad del colectivo (ej. “Reciclaje de las personas con Incapacidad” que recoge el ya mencionado CC Tolsa S.A, art. 47, o el CC del Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos, art. 31). En suma, no se realizaría una adaptación del puesto de trabajo propiamente a efectos de salud, sino de seguridad económico-ocupacional, lo que será muy positivo para el bienestar psicosocial, pero no suficiente para que

sea integral.

B) La discapacidad sobrevenida.

En consecuencia, la negociación colectiva tiene un campo abierto para avanzar en la protección frente a este factor de vulnerabilidad, sin perjuicio, como es lógico, de que de no ser razonablemente posible siempre sea mejor la garantía de un nuevo puesto, siendo conveniente que la negociación garantice una cierta indemnidad retributiva (seguridad económica). Es una realidad que el retorno al ámbito laboral puede ser una odisea para aquellas personas trabajadoras que han padecido alguna enfermedad grave (ej. dificultad de retorno laboral de las mujeres que han sufrido cáncer de mama o de útero). La NTP 1116 es una buena recomendación al uso.

Por eso, deben ser valorados positivamente los convenios colectivos que ponen el acento en esta política de protección sociolaboral de las personas con discapacidad sobrevenida. Si bien, una vez más, la mayoría se centran en la garantía de continuidad en el empleo, una garantía importante para prevenir el factor de riesgo psicosocial que es la inseguridad en el trabajo, sin duda, no suele entrarse en la faceta de salud integral de adaptación del nuevo puesto (o del puesto laboral previo ahora reajustado) . En este sentido, no solo es importante que se garantice la intervención del servicio preventivo de riesgos laborales, así como la seguridad económica cuando el puesto reubicado sea inferior al previo, sino también que se priorice la continuidad en el puesto. aun novado (movilidad funcional, cambios horarios) a la reubicación en puestos distintos y menos remunerados, evitando factores estigmatizantes y de aislamiento en relación con sus compañeros/as anteriores (ej. CC Administración General del Estado; art. 8.3 CC para la industria fotográfica³³)

Finalmente, por no hacer más extenso este repaso, también se echa de menos en la muestra convencional analizada en este Estudio, pese a incluir un amplio volumen de convenios firmados a partir del año 2022, un mínimo de tratamiento de situaciones de patologías emergidas, como la covid19 persistente. Una patología que es grave y, con frecuencia, tiene efectos de incapacitación permanente absoluta. Una cuestión que tiene, además, una importante dimensión de género (7 de cada 10 personas que padecen tal patología son mujeres), por lo que, una vez más, la previsión convencional de políticas de retorno al trabajo tras bajas prolongadas no solo beneficiaría el bienestar de estas personas, sino que lo haría igualmente en clave de género.

³²ej. art. 21 CC estatal para la industria del curtido, correas y cueros industriales, CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, CC sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados...

³³En otros ámbitos territoriales como buena práctica muy interesante al respecto es el art- 47 del CC del sector del manipulado y envasado de frutas y verduras de Almería.

III.4.7.4. La transición demográfica y gestión preventiva con diversidad etaria: ergonomía del envejecimiento laboral saludable y la asignatura pendiente de la salud laboral de jóvenes

Menor presencia, incluso, tiene en la negociación colectiva el factor de diversidad para la gestión preventiva que representa la edad. Aunque el art. 27 de la LPRL hace referencia a él, lo hace en la vertiente clásica de la protección de la menor edad laboral, sin el enfoque predominante actual del envejecimiento activo y saludable. Sin embargo, una vez más, el V AENC pretende corregir este déficit.

Por eso llama a implementar en la negociación colectiva interna el Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional (8 de marzo de 2017). Como referente operativo mención especial merece la Nota Técnica Preventiva (NTP) específica a tal fin (1176/2023: Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave). Conviene, en todo caso, evitar darle a tal enfoque de diversidad etaria, cuando se trata de la edad madura, una equivalencia a una suerte de menor capacidad por debilidad de salud. Sería el caso del art. 40 del CC del Sector de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, que promueve la prioridad de las personas de más edad para los “trabajos de menor esfuerzo” al igual que se prevé para las personas empleadas con “salud delicada” (de disminución de capacidad por la edad habla el art. 21 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros...)

Más adecuada parece la cláusula de aquellos convenios colectivos que, sin excluir a las personas de más edad de cierto tipo de empleos, sí los prioriza para eximirlos de condiciones de trabajo más penosas, como la nocturnidad (art. 47 CC Tolsa, para las personas mayores de 55), o la movilidad geográfica (art. 11 CC industria azucarera). Con todo, nos parece que la mejor práctica convencional es aquella que hace una llamada al **deber de adaptación de la organización del tiempo de trabajo a las personas de más de 55 años**. Sería el caso del art. 47 CC *Ilunion Outsourcing*: “Se adaptarán los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones psicofísicas de las personas trabajadores mayores de 55 años”

Por lo mismo, sería recomendable una mayor atención convencional a la inclusión de la edad dentro de la política de vigilancia de la salud laboral. Pero sin confundirse, como suele suceder en un buen número de convenios colectivos, con la práctica de los reconocimientos médicos genéricos atendiendo a la edad, pero desconectado del todo con el trabajo (ej. art. 39 CC nacional para las industrias de pastas alimenticias, respecto de las personas empleadas de más de 50 años -analítica con marcador de antígenos en la próstata-; art. 67.1.5 CC sector perfumerías y afines, para integrar la exploración ginecológica a las trabajadoras mayores de 35 años). De nuevo, el citado CC ILUNION es un ejemplo de interés como buena práctica, aunque sea cuestionable la utilidad de que equipare a las personas de más edad -55- a las personas “especialmente sensibles” ex art. 25 LPRL: “las personas trabajadoras de más de 55 años (dispondrán de) un programa adecuado de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos del puesto de trabajo y adaptado a la edad... en el que se tendrá en cuenta determinados factores vinculados al envejecimiento y a las patologías derivadas

de la edad”.

En relación con **la protección de la minoría de edad laboral** (franja de edad entre los 16 y 18, si bien en sectores de espectáculos públicos se incorpora a menores de 16, por la autorización del art. 6 ET³⁴), que tiene una previsión legal específica, donde se establece una serie de condicionantes relativos al tipo (prohíbe trabajos gravosos) y tiempo de trabajo (ni horas extras, ni trabajos nocturnos, ni jornadas de más de 8 horas seguidas, pausa de media hora cada 4 horas y media seguidas de trabajo, si la jornada es continuada), poca andadura hallamos en los convenios colectivos al respecto. Ni en los de ámbito estatal ni en los propiamente autonómicos madrileños. No es frecuente ni tan siquiera remitir al art. 27 LPRL, lo que ilustra la escasa atención

Pese a las insuficiencias, la muestra evidencia ejemplos en los que la protección de personas menores de edad laboral sí tiene una mínima presencia convencional (ej. CC Aceite y derivados, CC empresa CEPL Ibérica, CC del sector de transitarios -este remite la identificación de los puestos de trabajo no aptos para personas trabajadoras menores de 18 años a la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud o a los CSST de empresa-; CC del sector de hostelería y actividades turísticas -recomienda que los menores de 18 años no utilicen determinada maquinaria cortante o peligrosa-).

Pese a la importancia, una vez más, de la vigilancia de la salud laboral, seguimos sin hallar convenios colectivos en la CAM que incluyan este enfoque de edad joven. Y no es baladí, porque, como demuestran las estadísticas, en 5 años prácticamente se han doblado las bajas laborales de las personas trabajadoras jóvenes. Además, tienen una especial incidencia respecto de ciertos riesgos, como los psicosociales, entre otras cosas por su precariedad. De ahí el compromiso de revisión del marco normativo, como bien es sabido y recuerda la ESST y el Plan de Acción. La incertidumbre normativa nos abre también un espacio futuro muy importante de regulación y atención convencionales

III.4.7.5. Diversidad preventiva con identidad de género: la presencia al alza de medidas y protocolos relativos al colectivo LGTBI

Estas personas y grupos no tienen una nominación expresa en la LPRL. Pero es indudable su singularidad social y hoy su especificidad normativa en las políticas para la prevención de riesgos laborales. Claros son los arts. 14 y 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En su aplicación práctica, de gran interés preventivo es el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

³⁴Ej. CC profesionales de la danza, circo, variedades, que exige adoptar medidas para que el trabajo de menores no suponga un peligro para su salud psicofísica ni para su formación. También CC de actores y actrices de Madrid. No aparece, sin embargo, en el art. 36 del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores (y actrices)

Este reglamento ha sido fruto de un acuerdo de diálogo social y establece las pautas básicas para que se incluya, dentro del conjunto de medidas planificadas para la garantía y promoción de la igualdad de trato, así como para la erradicación de la no discriminación, para todas las personas integradas en estos colectivos, las medidas eficaces para proporcionarles **“entornos laborales diversos, seguros e inclusivos”**, especialmente mediante la elaboración y aplicación de **“protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo”**.

En línea con lo previsto en el Convenio 190 OIT, la discriminación sistemática, social y laboral, de este colectivo constituye un factor de riesgo para su bienestar y, por lo tanto, un grave problema de salud mental, también laboral. Sus problemas de acceso al empleo por la barrera discriminatoria también impactan en su pérdida de salud.

Los convenios colectivos, pues, tienen aquí un papel significativo para avanzar en ese enfoque de gestión de salud psicosocial de la política antidiscriminatoria por razón de pertenencia LGTBI+, convirtiéndose en un “contenido mínimo” para empresas de más de 50 personas trabajadoras (como en el caso de los planes de igualdad -figura no posible para este colectivo, para evitar que los diagnósticos incidan en sí mismos en discriminación- y de los protocolos frente al acoso por razón de sexo -que sí pueden ser incluidos en los de acoso por razón de sexo, según el art. 8 del RD 1026/2024-). Pero ha de ser en el futuro inmediato, hoy su presencia en los convenios es mínima. Aunque cada vez mayor. Hallamos convenios que contemplan estas medidas, si bien de forma, por lo común, muy genérica (ej. *DA 9ª CC estatal de Industrias Cárnicas; CC estatal de estaciones de servicio; CC IFEMA; CC empresa Metro de Madrid, entre otros*).

Fuera de la muestra convencional, cabe destacar el artículo 45 (Igualdad colectivo LGTBI) del CC autonómico catalán de oficinas y despachos, que ofrece un programa muy completo de estas medidas, en todos los ámbitos sociolaborales, incluyendo

“f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el empleo de la persona afectada”

Con el objeto de promover las mejores prácticas de igualdad en relación con el colectivo LGTBI, se orienta a hacer difusión de las experiencias positivas ante la Comisión de Responsabilidad Social del Consejo de Relaciones Laborales”

III.4.7.6. La diversidad de origen: la gestión de la multiculturalidad de la población trabajadora.

La Comunidad Autónoma de Madrid (CAM) es uno de los territorios de España con un mayor saldo migratorio, por cuanto es, junto a Cataluña, la Comunidad que presenta mayor volumen de población inmigrante extracomunitaria. En consecuencia, sus centros de trabajo están entre los que mayor diversidad multicultural, racial y de nacionalidades presenta. Paradójicamente, en la muestra convencional no hemos encontrado ejemplos relevantes

de atención singularizada a este factor de diversidad laboral, que sin duda tiene una gran incidencia también en materia de seguridad y salud, tanto física como psíquica, fuera, naturalmente, de las garantías del principio de igualdad de trato y de la no discriminación (que sí incluye estos factores), así como de su inclusión dentro de las eventuales infracciones (ofensas verbales o agresiones físicas por este tipo de razones). Pero en un plano promocional y preventivo no hemos hallado ejemplos.

En otros países europeos, como Italia, su ley de prevención de riesgos laborales sí exige expresamente que la evaluación de riesgos laborales se haga con este enfoque. Y fuera de la muestra analizada, útil para futuros procesos negociadores en la CAM, una vez más, de interés es el CC autonómico de oficinas y despachos de Cataluña:

“Artículo 46 Gestión de la diversidad de origen

Las partes recomiendan...especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes que se promuevan en el seno de las empresas planes de gestión de la diversidad de origen, previa consulta con la RLT. Los planes de gestión de la diversidad de origen son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, y forman parte de compromisos de responsabilidad social empresarial...”

Muy interesante es también el Convenio Colectivo del Campo de Huelva, 2021-2025. Tiene especial relevancia en el sector de los frutos rojos, pues bien, sabido es que se trata de un sector económico de enorme transcendencia económica y para el empleo, con un volumen muy elevado de personas trabajadoras inmigrantes, la mayoría mujeres marroquíes (no siempre fue así, se debe a una política empresarial expresa), a veces muy cercado por acusaciones de violencia laboral. Una vez más dentro de la política de igualdad, no en la de prevención de riesgos-salud laboral, se reconocen figuras como “persona mediadora intercultural con perspectiva de género” (art. 35), o el derecho de los sindicatos a acceder a la población inmigrante contratada, para asesorarla.

Con ello se buscaría:

“asegurar una mejor integración sociolaboral de las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres migrantes que desempeñan sus trabajos durante la campaña, facilitando el conocimiento del idioma, el conocimiento de sus derechos y procurando evitar el aislamiento social y cultural al que estas personas pueden verse sometidas, sobre todo en horario fuera del laboral.”

Ni en la regulación expresa de la política de igualdad que realiza el CC del campo de Madrid (que incluye también al colectivo LGTBI) ni en la -muy parca- regulación de la acción preventiva se incluyen medidas análogas. Por lo que, siempre con el respeto máximo a la autonomía colectiva de cada sector y territorio, quizás el ejemplo del CC del campo de Huelva o de Oficinas y Despachos de Cataluña pudiera servir para avanzar en esa gestión de diversidad multicultural

III.4.7.7. La temporalidad como factor de diferenciación preventiva de hecho, pese a la equiparación de derecho: otra asignatura pendiente

El art. 28 de la LPRL proclama que la temporalidad como condición contractual diferencial respecto de la relación más normalizada, la indefinida, no debe justificar “una diferencia de trato en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”. Por tanto, debe gozar de los derechos (y tiene los mismos deberes) preventivos que el resto de la plantilla (información, formación suficiente, cumplimiento de instrucciones preventivas y vigilancia de la salud frente a los riesgos a los que se exponga). Para la contratación indirecta mediante ETT (tras la reforma laboral del año 2021, también pueden contratar a personas fijas discontinuas) se prevé una distribución de los papeles preventivos (RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal).

Así, a la empresa usuaria corresponde asegurar las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud, con inclusión de los deberes de información a las personas trabajadoras sobre sus riesgos y a la ETT el cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. También corresponde a la empresa usuaria el deber de informar a la representación laboral de la adscripción de las personas puestas a disposición por la ETT, para que ésta pueda actuar como canal de interlocución también para el ejercicio de los derechos en esta materia por las personas cedidas (ej. CC industrias transformadoras del plástico; CC CEPL Ibérica). El papel de la representación laboral resulta todavía más primordial.

Pero, de hecho, las personas con un empleo temporal tienen (según Eurostat e Informes del INSST) una incidencia de la siniestralidad laboral señaladamente superior a la de las indefinidas, pero reciben menos formación que éstas (Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2015). Al factor de riesgo de inestabilidad en el trabajo (menor seguridad ocupacional), reducido por la reforma laboral (la ha rebajado al 13%) suma, pues, el factor de riesgo de inseguridad laboral (una menor seguridad física). La proporción es similar en los diferentes sectores de actividad. A mayor temporalidad, pues, mayor siniestralidad, lo que requeriría de las empresas la adopción de medidas específicas, a promover-exigir en los convenios, estableciendo los cauces adecuados para verificar que la igualdad normativa es real (igualdad de resultado). Sin embargo, no suele hacerse mención en los convenios, salvo casos excepcionales (la situación es análoga en todos los sectores independientemente de la Federación negociadora). Las escasas muestras se limitan a referencias al deber previo de información de la empresa usuaria, para que la persona trabajadora cedida por la ETT disponga de ese conocimiento antes de prestar servicios (ej. CC de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar). En ciertos casos se atiende también, genéricamente, a la formación (CC industrias transformadoras del plástico)

Se echa de menos, pues, que la negociación colectiva entre con más frecuencia y mayor eficacia en algunos de los aspectos determinantes para hacer real esta igualdad jurídica, como pueden ser:

- Concretar o especificar la prohibición normativa genérica relativa a los puestos de trabajo que quedan vedados a las personas cedidas por ETT. Hay que tener en cuenta que aquí se exige un delicado equilibrio, pues la generosidad a la hora de vetar puestos de trabajo supone una mejora protectora, pero, al tiempo, crea una barrera de acceso al empleo para estos colectivos. Una vez más, la clave se debería poner en garantizar una actividad preventiva eficaz en igualdad

- Extender también a los servicios preventivos de la empresa usuaria el papel de actuar a favor de estas personas trabajadoras cedidas, en línea con lo que prevé la ley para la representación laboral

III.4.7.8. Propuestas de avance y selección de buenas prácticas en la muestra convencional

En este aspecto preventivo tan relevante y de creciente trascendencia, también por la renovación normativa constante, las principales recomendaciones para el avance o progreso en la contribución de la negociación colectiva a la mejora preventiva en clave de diversidad y equidad subjetiva múltiple podrían ser las siguientes. A saber:

- 1) En aras de una mayor aplicación y concreción práctica del principio ergonómico de adaptación de los puestos de trabajo a las personas, se echa de menos que, en su frecuente remisión al art. 25 LPRL, no se especifiquen más quiénes son las personas “especialmente sensibles” y qué deberes de adaptación concreta deben asumir las empresas.

En esta dirección vemos que se sitúan unidades de negociación colectiva del empleo público (ej. CC único para el personal laboral de la CAM –art.155-), y del empleo privado (ej. CC estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales; CC artes gráficas, manipulados de papel, de cartón, editoriales e industrias auxiliares), aunque en algún caso siga con la denominación inadecuada (“capacidad disminuida”). También de interés al respecto son los convenios que especifican estos colectivos, como para el caso de las personas trabajadoras con adicciones (lo veremos en el apartado específico)

- 2) En el ámbito de la gestión preventiva de riesgos laborales en clave de diversidad de capacidades funcionales (para personas con discapacidad) parece claro que la primera recomendación, que ahora ya es una exigencia constitucional, tras la reforma del art. 49 CE, **es modernizar el lenguaje y acoger uno inclusivo**. No es de recibo que se mantenga normalizada la vieja expresión de “personas con capacidad disminuida”

- 3) En este mismo ámbito de gestión de la prevención en términos de diversidad nos parece recomendable que se dé un tratamiento más integral y coherente a las personas con discapacidad a efectos de protección de su seguridad y salud en los entornos de trabajo, frente a la actual fragmentada, dispersa y genérica. En este sentido, entendemos no solo conveniente, sino ahora ya necesario, según la jurisprudencia del TJUE

y la reciente reforma promovida en esta materia, que **se dé mucha más visibilidad y atención adecuada al colectivo de "personas con discapacidad sobrevenida"**. En los convenios colectivos actuales suele primar la atención a las personas con discapacidad que inicia una relación laboral, menos a quienes la adquieren en el transcurso de la relación, se vincule directamente o no al trabajo

En esta dirección más modernizada y específica destacan algunos convenios, como es el caso del IV CC de la industria, nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (de forma análoga –fuera de la muestra de la CAM- el CC Industrias Siderometalúrgicas de Tarragona).

4) En el actual entorno de transición demográfica hacia una sociedad, y economía, con población activa más mayor que en el pasado, los convenios colectivos han de abordar de forma más específica, sistemática y coherente **la necesidad de una prevención de riesgos en clave de diversidad etaria**, como imperativo básico para un envejecimiento activo saludable. A nuestro juicio, no deberían ser engullida esta dimensión preventiva dentro de la regulación propia de la especial sensibilidad, por sus efectos estigmatizadores y de riesgo de confusión. La edad quita y da capacidades, pues lo que se pierde en esfuerzo físico se ganaría en experiencia, por lo que la clave reside en conciliar la convivencia entre las varias generaciones que se dan cita en la empresa, convirtiendo el riesgo de conflicto en oportunidad de mejora de la ventaja competitiva de las empresas.

5) La necesaria gestión preventiva de riesgos laborales en esta clave de diversidad etaria por minoría de edad laboral debe hallar en los convenios una mayor presencia, tanto para reforzar los deberes cualificados de información sobre sus riesgos como para asegurar que la evaluación de riesgos incluya los específicos de personas de menor edad laboral, incluso, más allá del art. 27 LPRL, de las personas trabajadoras más jóvenes, aun con mayoría de edad civil. Ya se ha visto que, en este ámbito, ni tan siquiera es usual que los convenios remitan al precepto legal, por lo que debería corregirse ese déficit.

6) En una Comunidad como la de Madrid, con una presencia de población laboral inmigrante muy numerosa, **se echa de menos la previsión de claves y medidas de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud más atentas al factor de especificidad diferencial que supone la distinta nacionalidad**, cultura, raza o etnia, etc. Algunas experiencias convencionales de otras CCAA pueden ayudar a promover esta atención en las unidades de negociación madrileña (ej. CC del agro de Huelva)

7) La potente reducción de la temporalidad tras la reforma laboral reduce en buena medida la problemática asociada a la mayor prevalencia de la siniestralidad en este colectivo de personas trabajadoras, pero en modo alguno la elimina. Por eso, convendría que este aspecto saliese del profundo silencio que mantiene en la práctica totalidad de las unidades de negociación analizadas exhaustivamente y ello para que, en efecto,

la igualdad de protección preventiva predicada por el art. 28 LPRL se corresponda con la realidad (igualdad preventiva de resultado).

III.4.8 Tratamiento convencional de las modalidades de organización de la prevención de riesgos laborales en las empresas

III.4.8.1. Planteamiento general: la organización preventiva como un ámbito normativamente abierto a la concreción convencional

La organización de la prevención es una obligación empresarial configurada de una manera flexible en la LPRL, admitiendo diversas posibilidades para adaptarse distintas situaciones empresariales (arts. 30 a 32bis LPRL; RD 39/1997, de 17 de enero, RSP). La legislación no sólo es consciente de que el éxito de la organización preventiva depende del grado de adaptación a las peculiaridades de la organización productiva, que no permiten una única opción generalizada de la materia, sino que precisa, para su concreción y eficacia, de la colaboración de la negociación colectiva. Por lo tanto, no solo de hecho, sino de derecho, se hace -conforme a la ya comentada Disposición 7ª del RSP- un llamamiento a la negociación colectiva, mediante los acuerdos del art. 83.3 del ET (acuerdos profesionales o interprofesionales para materias concretas), para que concreten aspectos que necesariamente la norma estatal ha tenido que dejar abiertos:

- a) medios personales o materiales de los servicios de prevención propios
- b) número de personas trabajadoras designadas para desarrollar las actividades preventivas
- c) tiempo y medios de los que hayan de disponer las personas trabajadoras designadas

Un escalón inferior de participación colectiva en esta materia, el art. 33.1 b) LPRL ordena el deber de consultar a la representación legal especializada (delegados/as o CSST) a elegir el modelo organizativo de gestión de la prevención a implantar en la empresa. Una obligación a la que remiten con cierta frecuencia los convenios colectivos, recordándola, sin innovar o mejorar por lo común la formulación legal (ej. art. 40 CC sector de limpieza de Edificios y Locales). En suma, el convenio se presenta como instrumento especialmente idóneo para el desarrollo y concreción de los aspectos más relevantes de la organización preventiva, lo que servirá tanto para una mayor calidad (efectividad) de la organización preventiva finalmente implantada como para mejorar la participación a través de la representación especializada en su eficacia. Pues bien, aunque formalmente es muy común que en los convenios colectivos se incluya una referencia a cuestiones organizativas preventivas, que, sin duda, van al alza, cuando descendemos al juicio cualitativo (satisfacción real y/o mejoras reales de la norma colectiva respecto de la legal), hallamos escasa adaptación e innovación. Veámoslo.

III.4.8.2. Un balance del tratamiento convencional aplicable en la Comunidad de Madrid: convenios estatales y autonómicos

1.1.1.3. Elección de modalidades preventivas y su articulación

- a) La designación de personas trabajadoras como "recurso preventivo"

El supuesto de designación de personas trabajadoras encargadas de la prevención (arts. 30.2 LPRL y 12-13 del RSP) es, sin duda, un aspecto que deja mucho margen de acción a la negociación colectiva. A diferencia del resto de modalidades de organización de la prevención, aquí no se concreta los casos en que debe aplicarse esta modalidad, pues la norma sólo expresa los supuestos en que no será obligatoria su establecimiento (art. 12 RSP: si concurren cualquiera de las demás). La dimensión subsidiaria que asume en nuestra regulación (sólo en defecto de alguna de las restantes, que en algunos casos resultarán obligatorias -ej. la constitución de SPP a partir de ciertas condiciones-) tiene, pues, junto a ese inconveniente de no ser muy valorada por la ley, el favor de quedar en manos de la autonomía colectiva. Cuando se opte por la figura de la persona designada, según establece la norma, deberá tener un mínimo de formación preventiva adecuada a las tareas asignadas (art. 13.1 RSP en relación con el Cap. IV RSP); además del tiempo necesario para el ejercicio de estas funciones.

Por tanto, existen varios aspectos relevantes que la norma no precisa y que por ello deberían concretarse a través de la negociación colectiva, o al menos poner las bases para que en el seno del Comité de seguridad y salud se debatan y acuerden los aspectos concretos (ej. criterios de determinación relativos a su elección -contratados ad hoc o bien seleccionados entre la plantilla-, las reglas de nombramiento y cese como garantía de estabilidad en los puestos de prevención, funciones, nivel de formación, tiempo del que dispondrán para el ejercicio de funciones, y adecuación de la retribución a las responsabilidades que se deriven de sus nuevas competencias). Sin embargo, son pocos los convenios que cumplen satisfactoriamente estas misiones, remitiendo a la ley o transcribiéndola. Al respecto, el art. 9 del CC de la Empresa Transitarios de Madrid recuerda genéricamente la facultad de designación, garantizando una formación mínima de nivel básico y su obligación de colaborar con el entramado preventivo, incluyendo al Comité de Seguridad y Salud (CSST), actuando aquí como asesor. Tratándose de un convenio de empresa (en el caso de los convenios sectoriales sería más comprensible) sería de esperar una mayor concreción y ambición reguladora, por ejemplo, delimitando el número de personas designadas, no dejándolo abierto a la decisión unilateral.

En esta línea se sitúa también el CC del Sector Estacionamiento Regulado de Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública (art. 66). Precisa que su número se determinará en función del volumen ocupacional de cada plantilla y teniendo en cuenta los distintos turnos de trabajo. También regula la designación de la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios (algo frecuente, como, en sentido análogo, el VII CC estatal del sector de aparcamientos y garajes; CC del Sector de Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses de la Comunidad de Madrid, entre otros muchos). Los convenios sectoriales (ej. art. 40 CC Sector de limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid) tienden a recordar el carácter complementario de esta figura, facilitando la interlocución y colaboración con el SPP o (sobre todo) el SPA.

b) La opción por el SPP o el SPA en la negociación colectiva: la persistente escasez de convenios que favorecen la internalización

Justamente, esta opción legal por un SPP o SPA es frecuentemente referida por los convenios. Pero estos no suelen actuar ni como fuente decisoria ni como condicionante de esa decisión empresarial, respetando, lógicamente, los requerimientos legales para la constitución obligatoria del SPP. Según la normativa preventiva (art. 32.4 LPRL y 15 RSP). Lo que no deja de sorprender un poco, porque, como se apuntó, la LPRL ha querido expresamente que la autonomía colectiva actúe en la concreción de varios aspectos relevantes que la ley deja deliberadamente imprecisas (DA 7ª del RSP). De este modo, se echa de menos en la negociación colectiva realmente practicada, frente a la negociación potencialmente contemplada en la LPRL, concretar aspectos como:

- Precisar medios personales y materiales del SPP, según tamaño y dispersión
- Qué especialidades debe contar según la actividad y riesgos que genere
- Los criterios de determinación de la elección de estos técnicos y su formación
- Si se integrarán técnicos de nivel medio y cuántos según los criterios anteriores
- Qué actividades van a asumir y cuales se concertarán con SPA
- Coordinación de los integrantes del SPP, que según el art. 15.2 RSP debe darse, así como entre éstos con el SPA de existir y con la representación laboral

En suma, los convenios suelen dejar abierta la decisión empresarial por el SPA, lo que contribuye a que sea la modalidad más practicada (70% según INSST). Y cuando toma una postura tiende a hacerlo por el SPA, todos los sectoriales (ej. art. 25 y Anexo VIII CC sector de transportes de pasajeros, Madrid; art. 40 del CC del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, etc.) y la mayoría de los de empresa (ej. CC IFEMA, TOLSA, etc.)

Por supuesto, aún no mayoritarios, hallamos en la muestra convencional analizada un número significativo de convenios que opta por el SPP, todos ellos de empresa³⁵. En ocasiones (ej. art. 69 CC de la empresa Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, S. A), el convenio no establece la opción, sino que sólo constata que la empresa ya tiene una organización mixta de la actividad preventiva, un SPP completado con el SPA. En términos análogos se pronuncia el CC de la empresa Transitarios de Madrid, si bien incluyendo la opción entre designación de personas trabajadoras.

Con relativa frecuencia los convenios colectivos, además de optar por la modalidad propia, precisan cuántas y cuáles especialidades preventivas debe asumir y cuáles externalizar. Por lo común, estos convenios se limitan a recordar de forma genérica sus actividades, con importantes funciones de promoción también de estudios sobre riesgos y patologías más típicos del sector y puestos de trabajo de las empresas³⁶

³⁵CC OHL Servicios-Ingesan (Sección de recogida de basuras y limpieza viaria), art. 26; CC de la empresa UTE Mercamadrid de la Unidad Alimentaria, art. 39; CC Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (Servicio de RSU), CC de Fertiberia, SA, art. 46; CC Artra Servicios Corporativos, SLU, art. 24; CC Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, art. 47, opta por SPP, pero podrá ser mancomunado si se decide.

³⁶CC de distribución integral logista, CC de Iberia LAE, SA, Operadora y sus tripulantes pilotos, XXII CC del personal de tierra de Iberia, SA, Operadora S. Unipersonal; Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores aéreos; CC de la Entidad Urbanística de Conservación de Eurovillas, etc..

Interesante por el detalle y la regulación de las especialidades y actividades que asume resulta el CC de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL. Además de precisar que cada fábrica constituirá el servicio de prevención que se adecue a su estructura, más un SPP a nivel de empresa en la central, exige integrar todas las especialidades en él, incluida la salud laboral, un servicio psico-sociológico y otro de rehabilitación. Es ejemplar en precisión y adaptación. Pero la mayoría de los convenios dejan fuera del SPP la vigilancia de la salud, manteniendo prioridad la rama de seguridad, si bien cada vez más se incluye la psicología aplicada a la PRL.

Respecto a la elección del SPA suele quedar a la libre decisión de la empresa, previa consulta con la representación especializada. Sin embargo, en alguna ocasión, la norma convencional convierte la elección en necesariamente negociada, no solo consultada o con audiencia previa, e incluso acordada. El CC de empresa Tolsa remite al CSST. Con todo, conviene no sobrevalorar esta experiencia convencional, porque es rara avis (ej. también exige acuerdo el art. 41 del CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España). La mayor parte de los convenios que trata esta cuestión se limita a prever las debidas obligaciones de consulta previa (ej. CC de Asea Brown Boveri SA).

c) Una típica modalidad transaccional: el papel de la negociación colectiva en la difusión de los servicios de prevención propios mancomunados

A medio camino organizativamente entre los SPP y los SPA, pero calificados por la ley como SPP, hallamos la flexible modalidad del servicio de prevención mancomunado (SPM). El papel de la negociación colectiva es especialmente clave también aquí (art 21.1 del RSP en relación con el art. 83.3 ET). El SPM puede tener personalidad jurídica propia o no, cuestión que también queda al establecimiento en la negociación. En todo caso, como se decía, tendrá, a los efectos oportunos, la consideración de SPP para cada empresa, exigiendo al menos 3 disciplinas preventivas, debiéndose precisar en el acuerdo de constitución, así como los medios materiales necesarios para el desarrollo de las funciones que preste a cada empresa integrada. Una vez más hallamos un fuerte contraste entre las potencialidades de esta opción convencional y la realidad.

En efecto, a pesar de la gran utilidad práctica que puede desplegar esta modalidad preventiva en las pequeñas empresas, la gran mayoría de nuestro tejido productivo, pues es una forma de internalización (organización interna) de la prevención repartiendo o compartiendo los gastos con otras empresas de la misma actividad (SPM sectorial o de polígono industrial), son muy pocos los convenios -sectoriales y de empresa- que establecen y regulan la obligación de optar por un SPM. En el ámbito de las unidades de empresa, de interés es el IV Convenio colectivo de Ilusión Seguridad, SA (art. 26.2), que acuerda organizar el sistema de gestión de la prevención mediante la constitución de un SPM, además de SPA (en este caso, además, prevé la labor complementaria de personas con la condición de designadas para actividades preventivas). O el art. 56 del V CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico). Sin embargo, en este caso no detalla ni la composición ni los medios, pues se limita a remitir a la previsión legal.

También es genérica la remisión del CC de Prisa Media al SPM del Grupo PRISA.

Más concreto es el CC de la empresa BP Oil España, S. A. U. (art. 75). Se establece en él que la organización de la prevención de la empresa es cubierta por el SPM del Grupo BP en Madrid para todas las personas trabajadoras que pertenecen a sus centros de trabajo, precisando que asume las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología aplicada e Higiene Industrial. De nuevo, pues la vigilancia de la salud se externaliza. Para conocer los recursos humanos del SPM remite al acta de constitución. No precisa estos recursos (humanos y materiales) el CC de Nippon gases España (art. 57), pero sí señala que la concertación con un SPA se hará para cubrir las deficiencias del SPM, informando previamente al CSST "conjunto".

Como se apuntó, en las unidades sectoriales, no hay obligaciones de constitución del SPM de este tipo. A lo más hallamos cláusulas que, al recordar la opción legal por un SPP o un SPA, menciona expresamente la modalidad del SPM (ej. art. 40 CC sector de Limpieza de Edificios y locales). En cambio, en las unidades convencionales de empresas integradas en grupos empresariales sí es más frecuente la regulación de un "SPM de grupo". Así, hallamos los denominados "convenios colectivos de grupo" que solo prevén la posibilidad de la constitución de un SPM, al que pueden adherirse cualquier empresa del grupo, aunque no estén obligadas a constituir Servicio de prevención propio³⁷.

Especialmente reseñable es el Convenio del grupo Eroski (art. 53). Crea un SPM de grupo con personalidad jurídica propia, denominado según sus estatutos sociales como grupo Eroski mancomunado, al que se adhieren formalmente, o se adherirán durante su vigencia y observando todos los requisitos formales establecidos, incluida la preceptiva consulta con la representación legal y especializada de los/las trabajadores/as en las empresas afectadas. Además, integra también la Medicina del Trabajo, siquiera de una forma parcial, a través de las "Unidades Básicas de Salud". También integra la Medicina del Trabajo en su funcionamiento, parece que de forma completa con carácter general, el SPM Grupo Naturgy, si bien se organiza como una unidad organizativa específica, pero no personificada (III CC Grupo Naturgy).

Como vemos, la negociación colectiva en todos los niveles termina asumiendo que, de manera total, o parcial, la opción abrumadoramente mayor para la organización preventiva es la externalización, muy en especial la vigilancia de la salud. En este sentido, también puede mencionarse el III CC del Grupo Acciona (art. 61). Éste precisa la necesidad de consultar con la representación la adhesión al SPM del Grupo (previsto en la ley). Finalmente, importante es establecer garantías de estabilidad y no represalia a este personal. El CC citado (Grupo Acciona) dice expresamente que el personal integrante del SPM gozará, en el ejercicio de sus funciones, de plena independencia tanto respecto de la Dirección de la empresa como de las personas trabajadoras y sus representantes (el art. 30.4 LPRL establece para su

³⁷Ej. DA 3ª V CC Grupo Zena; V CC del Grupo Vips; V CC de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España; IV CC del Grupo Enagás, art. 52; art. 55 del III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU, art. 26 V CC de Ilusion Seguridad S.A. -cuenta con un sistema de gestión de prevención de riesgos certificado OHSAS 18001-.

protección un estatuto de garantías parcialmente identificado con el de la RLT). Con todo, los convenios inciden más en el deber de sigilo que en las garantías de estabilidad e imparcialidad de estos servicios.

d) La figura del recurso de preventivo

La figura del recurso preventivo ha adquirido en la ley una relevancia fundamental en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en aquellas actividades que presentan riesgos importantes, haciéndola obligatoria en tales supuestos (art. 32bis de la LPRL). También cuando dicha presencia sea requerida por la ITSS por exigirlo las circunstancias concurrentes. Como se anticipó más arriba, esta función de recurso preventivo puede ser desplegada por las personas trabajadoras designadas como modalidad organizativa de la prevención.

En este contexto, los convenios colectivos juegan un papel crucial al poder definir junto con el empresario el número de recursos necesario, que pueden ser estables o condicionados a determinadas circunstancias, determinar las actividades donde se precisan, si conviene personal interno o externo y, en su caso, las condiciones bajo las cuales debe ser designado, además de las garantías que le asisten en el ejercicio de sus funciones, dado que la Ley no es clara al respecto. Aunque es verdad que la introducción de esta figura supone un coste importante, sobre todo en el caso de empresas de pequeñas dimensiones, es de suma importancia su nombramiento en actividades que por sus características puedan suponer riesgos importantes a la salud de las personas trabajadoras. Sin embargo, son pocos los convenios analizados que regulan aspectos de la figura, por lo que sería interesante prestar atención y diseñar soluciones imaginativas que permitan su presencia de forma operativa sin grandes costes y su coordinación con los representantes de las personas trabajadoras.

Reseñable es el CC del Sector Estacionamiento Regulado de Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública. En su art. 66 establece que la empresa garantizará su presencia en el centro de trabajo, deberá tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Posteriormente indica que se designará a las personas responsables de aplicar el Plan de emergencia, por lo que surge la duda de si coincide esta figura con el recurso preventivo o será diferente. Más claro es el *art. 59 del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes*, dispone que la empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos. Si bien exige que los recursos preventivos dispongan de la formación y recursos que sean suficientes para su función, no los precisa. Su nombramiento debe ser comunicado a la representación laboral.

Genérico en su formulación y remitido a las previsiones legales es también el V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (art. 74). Tiende a optarse por la designación de profesionales espe-

cialmente cualificados o que ocupan cuadros intermedios. Esta técnica genérica y remisorio se reitera en el art. 46 del III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU, como en otros. En el caso del III CC del grupo Naturgy, después de repetir lo regulado en la LPRL, enfatiza que esta figura “es una medida preventiva complementaria y en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención preceptiva”. Asimismo, precisa las responsabilidades, excluyendo la administrativa, no la penal y/o civil por actuaciones negligentes “exactamente las mismas que cualquier otro actor en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”. Sin duda es un recordatorio realista, aunque quizás excesivo y, desde luego, explica que haya poco interés profesional en ocupar estas posiciones. Aunque, como recuerda el VIII Convenio colectivo de Repsol, SA (art. 41) el recurso preventivo es imprescindible “en el centro de trabajo por cada una de las empresas contratistas para garantizar la coordinación de actividades”.

III.4.8.3. Propuesta de mejora y selección de buenas prácticas

En este escenario convencional actual, entendemos que podría avanzarse en el cumplimiento más satisfactorio de las funciones potenciales de la negociación colectiva en esta materia asumiendo alguna de estas propuestas:

1. La negociación colectiva **debería promover las modalidades de organización preventiva que den prioridad a los recursos internos**, para facilitar su mejor integración en la gestión de la empresa y para ofrecer una protección de más proximidad

2. En tal dirección, **podría recomendarse aumentar el canal de designación de personas trabajadoras, fundamentalmente en las PYMES, pero siempre bajo muy estrictas condiciones** (hoy no se dan, si bien parece negociarse en la reforma de la LPRL): que tengan la formación profesional adecuada (no basta con la que se reconoce habitualmente, la básica, sino que debe ser intermedia) y que goce de un estatuto económico (retribución específica y superior a la que percibe con anterioridad a la designación) y profesional (vía de promoción en la empresa por mejorar su grupo profesional) coherente al nivel de responsabilidad.

3. Negociar la opción de Servicio de Prevención Propio, aun cuando no sea preceptivo por Ley, atendiendo a la dispersión de la empresa y actividades desarrolladas. **La experiencia prueba que es más efectiva la acción preventiva cuando el personal técnico está cerca de las personas trabajadoras** ya que permite crear una cultura preventiva más sólida e incrementa el compromiso; lo que contribuye a mejorar las condiciones laborales

4. Es útil que el convenio regule canales y formas de interlocución y coordinación entre los sujetos que intervienen en la actividad preventiva (personas designadas, SPP, recurso preventivo, SPA, coordinadores de seguridad, etc.), y estos con la representación de las personas trabajadoras; periodicidad de reunio-

nes con el CSST, y en su defecto con los delegados/as de prevención. Una figura interesante puede ser el/la coordinador/a-interlocutor/a.

5. La opción predominante de confiar en servicios de prevención ajenos (SPA) deriva con frecuencia en una falta de integración real de personas expertas en prevención de la organización preventiva. Se debería negociar mecanismos para contrarrestar esta tendencia en aras de una organización preventiva realmente propia y activa (ej. a través de la obligación de negociar las visitas a los centros de trabajo del personal técnico del servicio de prevención ajeno), lo que no siempre ocurre.

6. La auditoría de prevención cumple funciones clave como sobre el cumplimiento de las exigencias legales, si los medios y procedimientos de la acción preventiva son los adecuados. Dada la valiosa información que resulta de la misma debería, por un lado, **generalizarse su realización, y, por otro, subrayarse la obligación de transmitir las conclusiones** de la auditoría a quienes ejercen como personas delegadas de prevención de riesgos laborales (PDPRL).

7. Fomentar la elección de la modalidad del servicio de prevención mancomunado (SPM), pero detallando las especialidades, o los servicios por los que la empresa opta, así como la cobertura que se dará y centros a los que asiste. Así se mejorará el control de lo que se externaliza y la interlocución con la representación preventiva (delegados/as de prevención y CSST).

8. Es importante que el **convenio regule los supuestos en que es preceptivo la presencia de recurso preventivo en la empresa**, por su relevancia preventiva.

Para ayudar a avanzar en estas direcciones, como prácticas referenciales, que admiten una irradiación en otras unidades, sectoriales y de empresa, destacamos:

1) En cuanto a la designación de personas trabajadoras para ocuparse de tareas preventivas: IV Convenio colectivo de Ilusión Seguridad, SA BOE de 13 de abril de 2022, art. 26.2. Como complementación a la actividad del Servicio de Prevención mancomunado y concierto con Servicios de prevención ajenos, regula la colaboración de personas trabajadoras en la empresa, a los que delega las tareas preventivas más sencillas.

2) En cuanto a la identificación de funciones del SPP: XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal. BOE de 15 de febrero de 2023. Artículo 204.

3) Identificación de funciones del servicio de prevención ajeno: Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Galapagar (personal laboral). Artículo 46. Servicio de Prevención

4) Por el compromiso de consulta a la representación laboral el concierto con uno o varios servicios de prevención con carácter previo, así como la entrega de documentos e información: Convenio Colectivo de la Empresa Asea Brown Boveri, S. A. (San Romualdo Madrid). Art. 41.

5) Por el detalle en la regulación de la constitución de servicio de prevención mancomunado y sus funciones: III CC del grupo Naturgy. Artículo 64

6) En cuanto a la regulación de la presencia de recurso preventivo: Convenio Colectivo de Fertiberia, SA. Artículo 46.

III.4.9 Tiempo de trabajo, factor de riesgo y factor de protección en salud laboral: Análisis convencional selectivo.

III.4.9.1. Lo transversal de la prevención de riesgos laborales: la negociación colectiva del tiempo de trabajo como factor de protección de la salud

En el análisis introductorio pusimos de relieve la dimensión transversal que asume la regulación de la seguridad y salud en el trabajo con un enfoque preventivo, de modo que afecta a la práctica totalidad de las condiciones contractuales de trabajo y a todas las fases del proceso de organización del trabajo (retribución, procesos selectivos, duración del vínculo, etc.). Sin duda, un aspecto esencial se vincula al tiempo de trabajo. (ej. *CC Metro de Madrid y acuerdos en Mesa Técnica de Riesgos psicosociales sobre nuevos sistemas de descansos y otras condiciones laborales para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica –MTE-*)

Ya desde los orígenes de la legislación social obrera, el tiempo de trabajo y la acción protectora de la seguridad y salud en el trabajo aparecen estrechamente relacionados. El Derecho de la Unión reactivó y reforzó esta conexión. Por supuesto, no significa que toda la regulación del tiempo de trabajo deba entenderse en clave de seguridad y salud, porque persigue también otros derechos e intereses. Aquí se subraya cómo ciertos aspectos de su regulación inciden más de lleno en las políticas de protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, también en claves modernas, como su impacto en la conciliación de la vida laboral y familiar, cuyo conflicto representa hoy un potente factor de riesgo psicosocial, además de derecho social fundamental (art. 34.8 ET en relación con los arts. 14 y 39 CE). Justamente, algunas facetas del tiempo de trabajo, como la turnicidad-nocturnidad anticiparon principios que luego se establecerán en la LPRL, como es el caso del propio de la adaptación del trabajo a la personal (art. 36 ET).

En esta línea, la STJUE de 20 de junio de 2024 C-367/23 establece la necesidad de cumplir con las obligaciones de evaluación de la salud de las personas trabajadoras en horario nocturno (art. 9.1.a) Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Precisamente, el modelo de organización basado en un horario a turnos y nocturno genera la proliferación de mayores riesgos. Sin embargo, son pocos los convenios que atienden esta situación diferencial basa-

da en una clave de protección especial en materia de salud y seguridad, a fin de que resulte efectivamente equiparable al resto de la población trabajadora, reduciendo los factores de riesgo derivados y aumentando los factores de protección.

Esta transversalidad emerge, aunque sea tácitamente, cuando se sitúa en la calidad de vida la referencia de la acción preventiva, más allá de la evitación de riesgos y daños. Sería el caso del CC del Sector Estacionamiento Regulado de Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública. Su artículo 64 refiere que *los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores/as pongan en ejecución sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de la plantilla afectada*. En este sentido, al tiempo que se han ido extendiendo los aspectos relacionados con el tiempo de trabajo se han amplificado los objetivos o finalidades de política jurídica a los que sirve la autorregulación colectiva. Por ejemplo, por citar casos recientes, la STJUE de 2 de marzo de 2023 (asunto C-477/21) destaca esta conexión.

III.4.9.2. De cuestión monetaria a otra de salud: Revalorización comunitaria de la dimensión preventiva de la técnica del registro horario

Por lo común, los convenios colectivos reparan en todos estos aspectos en una clave de gestión contractual laboral, pensando en la esfera económica y profesional de la persona trabajadora, más que en su dimensión de prevención de los riesgos laborales, sea para prevenir riesgos y daños (enfoque reactivo) sea para facilitar o promover la salud o el bienestar psicosocial (enfoque proactivo o promocional). Un rápido repaso a la doctrina jurisprudencial evidenciaría esta estrecha conexión de la regulación del tiempo de trabajo con la protección-promoción de la salud, aunque aquí nos centremos en algunos aspectos más señeros al respecto, como la ordenación del trabajo nocturno, en el que se concita una especial tensión dialéctica entre la lógica laboral y la lógica preventiva. Al respecto, en primer lugar, de gran interés, también por su actualidad político-sindical y económico-laboral, al estar ventilándose una reforma en esta materia en la Mesa de Diálogo Social sobre la reducción de la jornada de trabajo, es traer a colación la STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18).

Pese a que internamente la cuestión del registro de jornada se planteaba más bien como un mecanismo para controlar la efectividad de la regulación de la jornada de trabajo, a fin de facilitar la identificación-prueba y pago-cobro de las horas extra, el TJUE prestó especial atención a la salud y seguridad de la persona trabajadora, sin perjuicio de asumir esta dimensión probatoria del conflicto (patrimonial) en relación con las horas extraordinarias. En suma, vemos que la regulación que el convenio realice del registro de jornada siempre tendrá una proyección en la mejora de la seguridad y salud en los entornos de trabajo, sin perjuicio de facilitar el derecho a los medios probatorios suficientes para acreditar la realización de horas extras (también su limitación).

Por supuesto, esta íntima conexión de la regulación del registro horario con la salud laboral no agota todas las dimensiones del tratamiento convencional al respecto. Por eso, en la

regulación convencional del registro debe ser primado el sistema que sea más adecuado, incluso óptimo, para el cumplimiento de sus fines, no el que permita mayor flexibilidad empresarial. En última instancia, está en juego el bien jurídico de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y su protección eficaz, además del imperativo de protección eficaz de otros derechos fundamentales. Otra faceta contemporánea de esta regulación convencional que evidencia la complejidad de la materia preventiva, pues la gestión-protección de datos biométricos se vinculan también al bienestar personal.

En segundo lugar, también en lo que concierne a la cuestión de qué entender por tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso, el TJUE establece un puente entre una cuestión y otra a través de la llamada a la obligación de evaluar todos los tiempos en los que haya una puesta a disposición de la persona a los intereses de las empresas, aunque no se trate de tiempo de trabajo propiamente, sino de tiempo de descanso en un sentido comunitario. Nos referimos a las STJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19 y C-344/19). En su virtud, se recuerda que la organización del tiempo de trabajo en las empresas no debe tener en cuenta solo las obligaciones que se derivan de la Directiva 2003/88, sino también las obligaciones derivadas de la Directiva marco 1989/391, porque también los periodos de descanso que impliquen una disponibilidad personal (ej. guardias localizadas o no presenciales), sin ser de tal calado o intensidad como para calificarse de tiempo de trabajo, deben evaluarse en el marco de la gestión preventiva de riesgos psicosociales, pues contribuye a factores de estrés en los entornos de trabajo

III.4.9.3. La regulación convencional de la turnicidad y la nocturnidad como faceta íntimamente conectada con la seguridad y salud en el trabajo

Por supuesto, más clara es esta conexión, aunque la negociación colectiva tampoco aproveche toda su significación, finalmente, por no hacer más larga esta lista, la STJUE de 20 de junio de 2024 (C-367/23), recuerda la necesidad de cumplir con las obligaciones de evaluación de la salud de las personas trabajadoras en horario nocturno. Así lo fija el artículo 9.1.a) de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En caso de incumplimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la reparación por dicha infracción, siempre que pueda probar el daño reclamado. Aunque el asunto desemboca en una dimensión reparadora (económico-patrimonial), aquí lo más relevante es que se asume la dimensión preventiva en primer lugar. Lo recuerda la STJUE de 24 de febrero 2022 (C-262/20), habida cuenta la mayor peñosidad del trabajo nocturno frente al diurno.

Por tanto, dada la amplitud de soluciones (reducir el tiempo de trabajo nocturno, plus monetario, etc.), la autorregulación convencional tiene un especial protagonismo para optar por las fórmulas de mayor garantismo social preventivo. Estas prácticas típicas de organización del trabajo a turnos en general, y nocturnos en particular, se sitúan, pues, como factor de riesgos adicionales, no solo psicosociales, también de seguridad e higiene. Aunque son numerosas las ocasiones en que los convenios colectivos hacen referencia a estas formas de trabajo, son menos las que lo hacen ligado a la prevención de riesgos laborales. Solo

algunos convenios colectivos atienden también a esta faceta de la regulación convencional. En este sentido, para las personas trabajadoras menores de edad si se establece una dimensión de salud (art. 84.7 del XXVIII CC de Repsol Butano), pero de vincularse a contratos formativos entonces media la formación sobre la propia prevención³⁸. Para mujeres trabajadoras embarazadas la protección reaparece³⁹, como se comentó.

Con todo, el análisis de la muestra propuesta confirma que el enfoque de seguridad y salud en la gestión del tiempo de trabajo en general, y de las formas de trabajo a turnos y nocturnos, crece, pero no lo suficiente, pesando más los aspectos retributivos o los de índole meramente organizativa de este tiempo de trabajo (ej. VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU⁴⁰). Consecuentemente, sería recomendable que, para el futuro inmediato, las unidades de negociación fuesen más conscientes de la enorme incidencia que las condiciones reguladoras convencionales del tiempo de trabajo, en especial ciertos aspectos, tienen para la prevención de riesgos y promoción de la salud. Así puede apreciarse en ámbitos como la prevención del estrés por razón de género (ej. conflicto trabajo-familia como factor de riesgo psicosocial) o prevalencias de consumos nocivos de sustancias (drogas). Volveremos sobre ello más abajo.

Finalmente, esta estrecha conexión entre el tiempo de trabajo y a salud laboral vuelve a ser reconocida recientemente, en la DA 13ª del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), introducida por el RD 893/2024, de 10 de septiembre, relativa a las especialidades de la prevención de riesgos laborales en el sector de los servicios de ayuda a domicilio. Entre las medidas técnico-organizativas para la prevención adecuada de los riesgos de estas plantillas se refiere expresamente, además de a mayor "dotación de personal para desarrollar las tareas", a la "prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios".

III.4.9.4. Jornada laboral de 4 días semanales y la salud en el trabajo: una confirmación empírica de la mejora de los niveles de estrés.

Uno de los principales debates en nuestros días es el relativo a la reducción de la jornada máxima de trabajo, para situarla por debajo de las 40 horas semanales que hoy prevé la ley, sin perjuicio de los sectores y empresas que están por debajo en virtud de su convenio colectivo. Por supuesto, aquí no podemos entrar en un tema tan complejo y que, en parte, se aparta de nuestro objeto de Estudio, centrado en la conexión de esta condición contractual de trabajo con la seguridad y salud de las personas empleadas. En cambio, entendemos relevante dejar constancia del impacto que tiene, según ciertos estudios científicos, en la salud laboral el paradigma de 4 días de trabajo semanales ("4 Day-Week Global"), que no implica 32 horas necesariamente (suele estar entre 34-36).

³⁸Ej. CC del Sector Construcción y Obras Públicas, establece como medida de prevención (artículo 10) el no contratar a menores de 18 para la ejecución de las obras, aunque sea para contratos formativos.

³⁹CCE de las empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 («BOE» 14 de diciembre de 2022).

⁴⁰VI CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves)

De un lado, la Universidad de Münster, en Alemania, en colaboración con el programa internacional "4 Day-Week Global", ha concluido que la semana laboral de cuatro días mejora la salud psicofísica porque reduce significativamente el estrés (40 por ciento). Además, mejora la productividad porque también reduce el absentismo, si bien a largo plazo. El estudio implicó a 41 empresas alemanas que participaron en un programa piloto: el 39% lo ha implantado permanentemente, 35% sigue con pruebas, y el resto no continúa. De forma análoga, el Programa piloto de las 4 semanas en empresas instaladas en Valencia confirmó que el 34,9% de las personas trabajadoras aseguraban haber tenido un menor nivel de estrés. Un 64% de las personas que participaron en el programa han señalado también que mejora notablemente su sueño (más y mejor tiempo que durante una semana normal). El 70% estima que ha mejorado la conciliación de la vida laboral y familiar.

Pese a no encontrar ningún ejemplo en la muestra convencional analizada (aunque la reducción de jornada por cuestiones de salud sí se contempla en varios -ej. CC IFEMA-), los hay en otros ámbitos territoriales. Un ejemplo significativo es el II Convenio Colectivo de Software DELSOL⁴¹:

"ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo será de 4 días laborales a la semana. Dependiendo de si el día de descanso es fijo o rotativo, la jornada máxima...será 1.495 horas anuales (...)"⁴².

III.4.9.5. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas

En este ámbito, entre las propuestas de líneas de actuación para la eventual mejora del tratamiento convencional en orden a hacer de la regulación del tiempo de trabajo una clave de avance preventivo y de promoción de la salud (equilibrio psicosocial o bienestar en términos de la OMS), podemos citar:

- 1) En línea con lo exigido por el TJUE, sería recomendable que los convenios dejaran **reflejado expresamente que la evaluación de riesgos laborales deberá tener en cuenta también los tiempos de no trabajo efectivo**, como lo relativo a las condiciones de disponibilidad no localizada en los centros de trabajo, así como, por supuesto, las cuestiones relativas a la desconexión digital y laboral, como se verá en su momento.
- 2) Los convenios colectivos deberían dedicar mayor atención en clave preventiva y de **promoción de la salud para las situaciones de mayor penosidad, como serían las modalidades de turnos y nocturnidad**. Una solución convencional adecuada sería la que prima, en línea con lo que prevé la OIT, la reducción del tiempo de exposición, con preferencia a la vía retributiva (ej. X CC de Iberia LAE, SA, Operadora y sus tripulantes pilotos) o añadiendo periodos de descanso (CC estatal de empresas de seguridad para

⁴¹II CC de la empresa SOFTWARE DEL SOL S.A. para las actividades de programación informática en su centro de trabajo en GEOLIT (Parque científico y tecnológico de Mengíbar -Jaén-).

⁴²Se establecen "8,32 horas de media por día de trabajo", resultado del siguiente cálculo: "Horas de media por día de trabajo = (((126 días de media de trabajo efectivo en invierno + ¼ de 18 días de vacaciones) * 9) + ((54 días de media de trabajo efectivo en verano + ¾ de 18 días de vacaciones) * 7)) / (180 días de media de trabajo efectivos + 18 días de vacaciones)".

el periodo 2023-2026, art. 55). Sin perjuicio, por supuesto, de especificar un protocolo de vigilancia de la salud propio para estas situaciones (ej. artículo 41 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero).

3) Promover la educación digital en el uso de los dispositivos electrónicos, a fin de prevenir el exceso de conectividad y usos irrazonables también a los efectos de salud, no solo sociales (ej. CCC Telefónica de España en su Anexo XIII; V CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU)

4) Promover convencionalmente modelos de organización del tiempo de trabajo basados en la reducción de la jornada, al estilo del paradigma “4 días a la semana”, sin reducción retributiva, atendidas las ventajas que las experiencias hasta el momento han tenido, tanto dentro como fuera de España. Las formas son variadas y cada sector y empresa deberá adoptar su modelo específico, pero ensayar alguna experiencia en tal sentido, siquiera sea progresiva y reversible, en su caso, parece vislumbrarse como una buena práctica, equilibrando salud y productividad.

III.4.10. Tratamiento de los riesgos nuevos y emergentes: En especial de los riesgos ergonómicos y psicosociales, pero no solo.

III.4.10.1. Introducción: Carácter dinámico y evolutivo del concepto de riesgo laboral y la función actualizadora de la negociación colectiva.

Al igual que el concepto de “factor de riesgo”, el concepto de riesgo laboral, como ya se indicó al inicio del estudio, es evolutivo y dinámico, va cambiando con el tiempo y las transformaciones económicas, organizativas, tecnológicas, sociales y culturales de las empresas y el trabajo. Por eso, cuando una ley nacional ha intentado establecer ese listado, el TJUE se lo ha reprobado (ej. STJUE de 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/2000, Comisión c. Italia). Los Estados y sus empresas tienen el deber de prevenir de forma eficaz todos los riesgos laborales que la ciencia tenga identificados, al margen de la previsión legislativa al respecto. Otra cosa es que no haya auténtica certeza en su previsibilidad (principio de prevención), aunque sí existan sospechas de su existencia (principio de precaución⁴³).

Consciente de ello, la Comisión Europea, desde el inicio de este siglo incorporó en sus Estrategias el tópico o concepto, exitoso socialmente, aunque quizás ahora algo ambiguo, de “riesgos nuevos y emergentes”. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), con sede en Bilbao, tras promover numerosos estudios al respecto, define riesgo nuevo y emergente como:

“cualquier riesgo [probabilidad de daño a la salud] que, causado por determinados nuevos procesos, nuevas tecnologías, nuevas formas de organización y lugares de prestación del trabajo, así como también por los cambios sociales y culturales tipos, e identificado científicamente, conocen un aumento sostenido en el tiempo pasando a percibirse, económica, social y laboralmente como una amenaza o peligro relevante y persistente para la seguridad y la salud de las personas en sus entornos de trabajo”.

El riesgo “va en aumento” cuando se incrementa:

- el número de peligros que dan lugar al mismo o la probabilidad de exposición (nivel de exposición y número de personas expuestas)
- o el efecto del peligro sobre la salud de las personas trabajadoras empeora (gravidad de los efectos sobre la salud y número de personas afectadas).

En estos estudios se proporciona un listado abierto de los mismos. A saber:

⁴³Al principio de precaución en materia de seguridad y salud en el trabajo apelan diversos Acuerdos Marco Globales, como el del Grupo Renault.

Tabla 1. Principales riesgos nuevos y emergentes (*New and Emerging Risks, NER*) recogidos en los informes publicados por la EU-OSHA³⁻⁶

NER FÍSICOS	Falta de actividad física; Exposición combinada a trastornos musculoesqueléticos y factores de riesgo psicosocial; Baja concienciación sobre los riesgos térmicos entre los grupos de trabajadores de baja cualificación; Incomodidad térmica; Riesgos multifactoriales; Protección insuficiente de grupos de alto riesgo contra los riesgos ergonómicos provenientes de estar mucho tiempo de pie; El aumento general de la exposición a la radiación ultravioleta (UV) durante y fuera del tiempo de trabajo; Exposición combinada a vibraciones y posturas forzadas; Exposición combinada a vibraciones y trabajo muscular; Complejidad de nuevas tecnologías, de los procesos de trabajo e interfaces hombre-máquina.
NER QUÍMICOS	Nanopartículas y partículas ultrafinas; Gases de escape motores diésel; Fibras minerales artificiales; Escaso control del riesgo químico en la PYME; Subcontratación; Resinas epoxi; Exposición dérmica; Isocianatos; Sustancias peligrosas en el tratamiento de residuos; Sustancias peligrosas en el sector de la construcción.
NER BIOLÓGICOS	Exposición combinada a bioaerosoles y productos químicos; Endotoxinas; Mohos en lugares de trabajo interiores; Epidemias mundiales (globalización); Exposición a microorganismos resistentes a los medicamentos; Riesgos biológicos en plantas de tratamiento de residuos; Dificultad en la evaluación de riesgos biológicos; Falta de información sobre riesgos biológicos; Formación insuficiente en SST de las autoridades locales; Deficiente mantenimiento de sistemas de acondicionamiento de aire y abastecimiento de agua.
NER PSICO.	Contratos precarios en el contexto de un mercado de trabajo inestable; Incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores en el contexto de la globalización; Nuevas formas de contratación laboral; Sensación de inseguridad en el puesto de trabajo; Envejecimiento de la población activa; Jornadas de trabajo prolongadas; Intensificación del trabajo; Producción ajustada y subcontratación; Excesiva exigencia emocional en el trabajo; Desequilibrio entre vida laboral y personal.

No se trata solo de un concepto teórico, sino operativo. Primero, porque llama a la promoción del estudio y la investigación de estos nuevos riesgos. Segundo, porque tal llamada se hace para alentar políticas, públicas y de empresa, que sean capaces de gestionar de forma anticipada y eficaz estos riesgos de nuevo cuño, para mantener siempre el paso de la actividad preventiva real, la practicada, evitando que haya una fractura entre el sistema previsto normativamente y la realidad. En este escenario, y para darle mayor concreción y actualización, tratando de medir no solo su existencia, sino su evolución en los sistemas, políticas y prácticas preventivas de riesgos laborales, la Comisión viene estableciendo Encuestas específicas. Es el caso de la Encuesta ESENER: Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. Van ya 4, la última presentada este mismo año (2024)⁴⁴.

Aunque en ellas se hace eco de los diferentes riesgos de este tipo, queda claro que pone especial énfasis en los dos bloques que constituyen los denominados “riesgos nuevos y emergentes” (RNE) más incidentes en los actuales entornos de trabajo. A saber: factores y riesgos ergonómicos y psicosociales.

Aunque ya hemos visto que también afectan, y cada vez más, a riesgos químicos, en especial en relación con las nanotecnologías y las nanopartículas. Así como un tipo de sustancias conocidas como “*disruptores endocrinos*”.

⁴⁴<https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/esener>

Si bien la LPRL no contiene referencias expresas a esta figura, sea la fórmula general en torno a los riesgos laborales (art. 4 LPRL) sean las leyes más recientes, laborales o no, los van dejando aflorar típicamente. Póngase por ejemplo la importante Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, cuyo art. 16 incluye entre los factores de riesgo a evaluar los ergonómicos, y los psicosociales y organizativos. O en el ámbito internacional el Convenio 190 OIT, ratificado por España y en vigor para nuestro país, que incluye tanto la violencia y el acoso en el trabajo como los factores psicosociales y organizacionales, también en su dimensión digital. Otras Leyes asociadas a normas internacionales y europeas, así como a la digitalización, inciden en esta nominación y tipificación de nuevos riesgos (ej. la violencia sexual digital en la LOGILS, desconexión digital y fatiga informática en el art. 88 LOPDG-DD, etc.). Con todo, siendo la negociación colectiva la fuente de normas más adaptativas a los cambios económicos, organizativos, tecnológicos y socioculturales, en cada sector de actividad y en cada empresa, debería ser la mejor situada para llevar a cabo este continuo pulso a la evolución, adaptándose de continuo, evitando cualquier riesgo de desactualización preventiva a la realidad.

La realidad es más insatisfactoria. Los RNE tienen ya cabida en la práctica convencional de la Comunidad de Madrid, pero ni está generalizada ni presenta el nivel de desarrollo y concreción necesarias. Al respecto, si crece la atención a los riesgos psicosociales y los ergonómicos, también los de mayor incidencia en las bajas laborales y, por tanto, inquietantes para la protección de la salud y para la rentabilidad sostenible de las empresas (competitividad racional), otros están más hueros de tratamiento en los convenios, aunque tampoco son ajenos a ellos. Piénsese en el ámbito de nuevos materiales utilizados, como las nanopartículas (en el marco de la nueva Estrategia de Sustancias Químicas de la Unión Europea)⁴⁵. Pero también merecen reseña los riesgos asociados a las pandemias que, como la de Covid19, parecen que serán cada vez más frecuentes, creando incertidumbres y retos preventivos ignotos, evidenciando una vez más la estrecha conexión entre lo ambiental externo y lo interno, entre los factores de riesgo ambiental externo al trabajo y el interno. Por eso, riesgos clásicos, como el de estrés térmico (incluso contaminación por mala calidad de aire -ej. art. 124 VII CC Ferralla), adquieren nuevas significaciones en la era de la emergencia climática

A fin de simplificar, para su mayor operatividad, esta cuestión, aquí nos centraremos en la doble categoría mencionada y más frecuente de “riesgos nuevos y emergentes”, como son los ergonómicos y los psicosociales. No por casualidad son los más referidos tanto en la ESST 2023-2027 (y su Plan de Acción), así como en el V AENC, por lo demás debido a la gran importancia que el sector servicios proyecta en la economía de nuestro tiempo. Al respecto, es importante también advertir que ambas categorías se presentan con importantes conexiones recíprocas, como subraya la Comisión Europea. Con todo, se insiste, no dejaremos fuera la debida referencia a otros “RNE” (NER, en inglés).

⁴⁵Vid. NTP Nanomateriales: Medidas preventivas en laboratorios de investigación Nanomateriales: Preventive measures in R & D laboratories, NTP, 1172 (año 2022).

III.4.10.2. La atención convencional de los factores y riesgos ergonómicos en los entornos de trabajo (digitalizados o no)

La trascendencia y actualidad de los factores y riesgos ergonómicos, los de mayor prevalencia actualmente (son la fuente principal de bajas laborales), queda reflejada en la ESST y en su Plan de Acción. Estos instrumentos de planificación le dedican varios ámbitos de atención. En lo que hace a la investigación, justamente, dentro de la línea de actuación 2.2. del Plan de Acción 2023-2024 para la ESST 2023-2027, se marca como objetivo promover la investigación sobre el impacto de los cambios tecnológico, climático y demográfico en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, para la anticipación y mejor gestión de “los riesgos nuevos y emergentes”. Asimismo, la línea de actuación 4.4 insiste en la misma idea para unos sectores de actividad específicos y con especial prevalencia también de los factores de riesgo ergonómico (y psicosocial), como serían las personas que trabajan en los sectores de servicios de ayuda a domicilio (sus especialidades se recogen en la nueva DA 13ª RSP -introducida por el RD 893/2024, de 10 de septiembre-).

Todavía más específicamente, con una vertiente sectorial importante, pero con una vocación más generalizable, dada la presencia de los equipos informáticos en cada vez más sectores de actividad, la medida 38 del Plan de Acción 2023-2027 de la ESST 2023-2027, incluida en la línea de actuación 2.1 (actualización del marco normativo) exige revisar el Real Decreto sobre pantallas de visualización de datos (remite también a la reforma de la Directiva y a la Actualización de la guía -no vinculante- del INSST). El INSST anticipó esta actualización con la **NTP 1150 (año 2020). Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización.**

En este escenario, también la autonomía colectiva es consciente de la importancia de estas cuestiones preventivas, y le dedica cada vez mayor atención, aunque no esté generalizada. En este sentido, el *artículo 40.3 del CC autonómico madrileño del sector de despachos y oficinas* resulta especialmente reseñable.

En efecto, prevé, para concretar la evaluación de riesgos y planificación preventiva consiguiente, un “listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector”, en estos términos:

- A) Factores físicos, químicos y biológicos.
- B) Factores de seguridad.
- C) **Factores ergonómicos.**
- D) **Factores psicosociales y de organización.**

Como vemos, se hace un listado basado en etiquetados o categorías de factores de riesgo pero no se concretan mínimamente, sin embargo, como sí hacen, otros convenios colectivos sectoriales y de empresa, a modo de mapa de factores de riesgo específicos del sector de cada una de esas categorías, destacando los ergonómicos -y los psicosociales-, por más novedosos. Por ejemplo, el art. 61 del III CC estatal del sector de empresas del Contact Center:

“Artículo 61. Evaluación de riesgos.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo...del sector:

- A) Factores físicos, químicos y biológicos: (listado específico extenso)
- B) Factores de seguridad: (listado detallado)
- C) **Factores ergonómicos: aplicación de la Guía técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga; listados de ordenador y documentos con caracteres de dimensión insuficiente y con espacios entre renglones insuficiente.**
- D) Factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos en puestos de remarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea...”

Consciente de la necesidad de ir algo más allá, el apartado 7 del citado artículo 40.3 del CC autonómico de Oficinas y Despachos de Madrid ordena que: “7.- En función de los riesgos identificados, se hará...hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso, como...**las pantallas de visualización de datos (PVD) o similares incluyendo**, en su caso, la verificación de los requisitos de diseño y **condicionamiento ergonómico del puesto de trabajo**”

Adquiere, así, mayor relevancia práctica la nueva NTP pues incorpora criterios a modo de “buenas prácticas” que podrían ayudar a la negociación colectiva futura a alcanzar mayores concreciones, relacionando los cambios en las condiciones de trabajo con las condiciones físicas y ambientales de desarrollo de la actividad con los impactos ergonómicos asociados a los puestos de trabajo, en especial, pero no solo, derivados del uso de las nuevas tecnologías. De este modo, no solo los trastornos de naturaleza musculoesquelética, sino también la fatiga visual (también conocida como “síndrome de fatiga ocular” -SFO- o “astenopia”) y otras alternaciones visuales emergen prevalentes, así como la carga mental asociada a la fatiga digital (norma UNE-EN ISO 10075-1:2017 “Principios ergonómicos relativos con la carga mental”).

No sorprende, pues, que cada vez más convenios colectivos, en la norma dedicada a los reconocimientos médicos incidan en la revisión tanto de las dolencias físicas que se asocian a problemas posturales y musculoesqueléticas como a la fatiga visual, si bien no suelen precisar en la norma convencional, a modo de buenas prácticas, un catálogo a tal fin⁴⁶(ej. CCE industria del calzado, CCE industrias de curtido, correas y cueros industriales; II CC Repsol Lubricantes y Especialidades S.A.; CC del sector de empresas comercializadoras de Juegos colectivos de dinero y azar, etc.). Una concreción que sería mucho más relevante y exigible

en el ámbito de las formas de trabajo a distancia. Sin embargo, tampoco en este caso hay una práctica convencional mayoritaria en tal sentido, siendo frecuentes las remisiones más generales. Por ejemplo, el art. 43 del CC autonómico madrileño de Oficinas y Despachos se prevé:

“Con el fin de impulsar el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, la empresa puede facilitar a las personas trabajadoras de la empresa la opción del teletrabajo, regulando siempre la definición del trabajo en remoto, protección de datos empresariales... y todo lo relativo con salud, prevención y accidentes laborales”

En otras ocasiones, sin embargo, sí se es más preciso y se enfatiza la necesidad de prestar especial atención en la evaluación de riesgos a los factores ergonómicos. Es el caso del art. 60 C, vigilancia de la salud, del III CC del Contact Center. A partir de ella, la planificación preventiva debe asegurar el mejor diseño de los puestos de trabajo en clave ergonómica, tanto en general, para todos los puestos de trabajo. Por ejemplo, así lo prevé el *CC de BSH Electrodomésticos España, S.A.*

En este convenio se establecen niveles de carga física diferenciada para mujeres y hombres, exigiendo una evaluación ergonómica en clave de género, conforme al método OCRA-. En dirección análoga el CC empresa Faurecia Interior Systems España establece la obligación de la empresa de planes de rotación, no solo descansos o pausas, para las personas que trabajan con PVD, a fin de minimizar los riesgos ergonómicos. Insiste en la especificación preventiva ergonómica el CC Robert Bosch Fábrica de Madrid, SAU, que exige un plan especial de evaluación y eliminación del riesgo de fatiga visual de la persona trabajadora, mediante un plan de acción ergonómica, como los del teletrabajo. Interesante es la regulación del CC Grupo Allianz, que, dentro de un paradigma de empresa saludable (así como de su sugerente “pacto social de empleo sostenible”) ordena:

*“Las empresas adoptarán en todo momento a través del Servicio de Prevención las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de las personas trabajadoras, **implantando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en la utilización de equipos informáticos, tanto en los centros de trabajo como en el trabajo a distancia.**”⁴⁷*

⁴⁶A diferencia del citado CC autonómico de oficinas y despachos, que no lo precisa en estos términos, el art. 21.2 del CC del mismo sector, pero de Valladolid, si concreta que: “2. Los puestos de trabajo de empresas informáticas, así como los de aquellas personas trabajadoras que principalmente desarrollen sus tareas ante pantallas, serán objeto de revisión periódica, con especial atención de: mesas, sillas, atriles, y reposapiés, procurándose que los documentos a utilizar reúnan las mejores condiciones de legibilidad”.

⁴⁷Estas medidas no se regulan, aunque sí se prevén nominalmente (art. 38), en el CC, sino que se remite a acuerdos específicos de grupo para su desarrollo (desconexión digital, registro de jornada, protocolos de gestión de dispositivos, acuerdo de teletrabajo, etc.). Vid. arts. 38 y 39 en relación con la DT 4ª

En otros casos, todavía se es más específico y concreto en la redacción de la norma convencional y se incluye la obligación empresarial de poner a disposición de la persona teletrabajadora “sillas ergonómicas” (ej. XXV CC Nokia Spain, S.A.). Este tipo de convenios, aún minoritarios, pero en aumento, ponen en valor la función no solo pedagógica de los convenios, sino de eliminación de incertidumbres jurídicas, evitando, o reduciendo, pues, el riesgo de conflictos, algunos judicializados. Sería el caso, por ejemplo, de la SAN 105/2023, de 3 de octubre⁴⁸. Se resuelve un conflicto colectivo en virtud del cual se demanda que la jurisdicción declare la obligación empresarial de garantizar a las personas empleadas sillas ergonómicas a fin de proteger eficazmente frente a los factores de riesgo ergonómicos de los puestos. Sin embargo, para la AN, la empresa no tiene tal obligación para las personas que trabajan en remoto. En cambio, sí que la tendría para las personas que trabajan presencialmente.

Es recomendable, pues, que la negociación colectiva haga mayores esfuerzos a la hora de concretar cómo se verifica la adecuación de esta gestión ergonómica de todos los puestos, más cuando se hacen en remoto o bajo teletrabajo domiciliario. Aunque en este caso medie la especificidad de la necesidad de autorización personal para poder hacer una visita domiciliaria de comprobación (por ser ámbito reservado a la privacidad de la persona trabajadora), hay otros medios para asegurarse de una implantación útil o correcta.

En definitiva, comprobamos cómo, poco a poco, los convenios colectivos recalcan cada vez más en avanzar en la gestión ergonómica de los puestos de trabajo, tanto de los presenciales como de teletrabajo. Gradualmente se va superando la tradición de las cláusulas que se limitaban, en el mejor de los casos, a remitir bien a los protocolos de reconocimiento médico para personas que trabajan con PVD, bien al Reglamento que regula la materia (hoy en trance de revisión, como se ha indicado), bien a la Guía técnica existente (ej. art. 34 CC R. Cable y Telecable Telecomunicaciones). Con todo, es todavía significativo el camino que queda por recorrer para mejorar la regulación, de modo que resulte más concreta y adaptada a las empresas.

⁴⁸Hay otras, más individualizadas, como la STSJ IC/Las Palmas, 1568/2023, de 16 de noviembre. En ella se desestima la alegación de incumplimiento preventivo, bien por no dar formación adecuada bien por no contar con una gestión ergonómica diligente por parte de la empresa, siendo la empleada demandante “camarera de piso” (con lo que tiene también una manifiesta perspectiva de género). La Sala considera que al accidente de la trabajadora no implica un incumplimiento preventivo porque sí constataba que mediase un informe de gestión ergonómica de la actividad, con previsión de ruedas en la parte delantera de las camas, así como un peso razonable para su movilización, sin efectos nocivos. En otros casos, sin embargo, sí se establece judicialmente esa conexión de causalidad. Vid. STSJ La Rioja 33/2024, 12 de febrero

III.4.10.3. El tratamiento convencional de los factores y riesgos psicosociales en los entornos de trabajo (digitalizados o no)

A) Planteamiento: la gestión psicosocial no es solo promoción de la salud, sino prevención estricta, más allá del acoso

Sin duda, en el gran imaginario colectivo, cuando aparece la expresión de “riesgos emergentes” inmediatamente vienen a la mente los “riesgos psicosociales”. Los marcos estratégicos en la materia (comunitario, estatal y en los autonómicos) y sus planes de acción, como el V AENC ponen énfasis en ellos. Dado que no son riesgos asociados solo a la actividad, sino al entero conjunto de condiciones de trabajo (contractuales y materiales) y ambientales, así como a la organización, de forma prevalente, tienen incidencia en todos los sectores y todas las empresas, siendo difíciles, sino imposibles, de eliminar. De ahí, la necesidad de una evaluación de riesgos que integre desde el inicio estos riesgos y la planificación preventiva de medidas correctoras y de gestión continuada de los mismos (ej. protocolos de gestión, medidas organizativas, reglas de tiempo de trabajo, etc.). Al respecto, es oportuno poner de manifiesto que no hablamos solo de promoción del bienestar emocional, como si de una gestión añadida, adicional y voluntaria fuese, sino que debe integrarse plenamente en las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo.

En este sentido, y aunque no es una característica solo de los psicosociales relacionados con el trabajo, es importante tener bien en cuenta que tienen un origen multifactorial o multicausal (de ahí las dificultades para acreditar la conexión con el trabajo para las enfermedades del trabajo y su calificación como accidentes laborales, por la exclusividad que demanda el art. 156 TRLGSS, que está exigido de reforma, dicho sea de paso, para eliminar esta exigencia, tan irreal). Por eso su especial complejidad, tanto para su evaluación como para, sobre todo, la acción planificadora y de intervención psicosocial. Los factores de riesgo de este tipo son múltiples: organización del trabajo y relaciones sociales asociadas a ella y su actividad; el contenido de la prestación laboral y sus condiciones de ejercicio, también contractuales; modelos directivos de la empresa; factores ambientales; características personales de las personas empleadas, etc.

Vemos, pues, que elementos de índole social tienen incidencia directa en este ámbito. Piénsese, por ejemplo, en la incidencia de entornos y culturas de violencia y presión de terceras personas, para actividades como la atención al cliente, servicios sanitarios y sociosanitarios, ayuda a domicilio, trabajos en bancos o sucursales bancarias, estaciones de servicio, etc. Más aún. Hoy se pone de relieve la importancia de otros factores que tampoco son exclusivos del trabajo, como el “conflicto trabajo-familia” (para hacerlo operativo preventivamente de gran utilidad las Notas Técnicas Preventivas 1185 y 1186, año 2023, del INSST). Emergería, así, el “estrés laboral de género”. Una dimensión que suele silenciarse, a diferencia de lo que sucede con la violencia y el acoso en el trabajo, riesgos de índole psicosocial relacionados con las condiciones y entorno de trabajo a los que sí se atribuye tal dimensión habitualmente (ej. Convenio 190 OIT; LOGILS, etc.). Por cierto, esta última observación sirve para hacer otra aclaración. Los factores y riesgos psicosociales no se agotan en modo alguno

en la violencia y el acoso laboral. El acoso laboral dio visibilidad a los riesgos psicosociales, pero estos van mucho más allá (estrés, burnout, etc.).

B) El desafío convencional de integrar más eficazmente la prevención de riesgos psicosociales: entre transversalidad y especificidad

a) La dialéctica disciplinaria versus preventiva de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva

Justamente, esta última observación nos permite hacer otro comentario relevante, a nuestro juicio, respecto al tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. En este sentido, es manifiesto que los convenios colectivos han ido incrementando de forma muy notable su interés por este tipo de problemas vinculados a la salud y el bienestar.

Es difícil encontrar hoy algún convenio colectivo que no contemple el acoso moral, la violencia psíquica, el acoso por razón de sexo. Ahora bien, el enfoque priorizado es el disciplinario, considerando estas situaciones como expresión de una infracción muy grave al código de conducta de las empresas. A tal fin se diseñan la gran mayoría de protocolos de actuación que de esas negociaciones derivan (ej. CC IVECO España, SL; art. 51 CC Amazon Spain Fulfillment; CC del Comercio del Metal, CC empresas comercializadoras de juegos de azar, etc.). Protocolos que, como también se apuntó más arriba, hoy se enmarcan más en el ámbito de las políticas de igualdad.

No sorprende, pues, desde este enfoque vinculado más a la protección debida de la dignidad de la persona trabajadora y la prohibición de discriminación que hayan ido apareciendo específicas facetas nuevas de estos riesgos psicosociales en leyes muy diferentes a la LPRL, como por ejemplo la “violencia sexual en el trabajo”, también en sus dimensiones digitales (LOGILS). Por eso, un buen número de convenios colectivos -que todavía permanecen ajenos a estas nuevas facetas-, tienden a incluir el acoso en el trabajo en el marco de la regulación de las políticas de igualdad, separándolo de la política de seguridad y salud en el trabajo y de su enfoque preventivo. Sin embargo, es este enfoque preventivo el que debería predominar, aún en conexión con las políticas de igualdad, tal y como demanda el Convenio 190 OIT.

b) La dialéctica transversalidad versus especificidad de los factores y riesgos psicosociales: lo psicosocial como factor de riesgo y factor de protección

Pero es manifiesto que una eficaz política de protección frente a los factores (las condiciones de trabajo y su entorno que causan problemas o, al revés, los previenen) psicosociales exige atender a la organización de trabajo y al conjunto de condiciones de prestación de servicios. Por lo tanto, y frente a la creencia extendida que hay al respecto, la prevención psicosocial relacionada con el trabajo no es compleja por su dimensión muy técnica, que la tiene, sino porque afecta a un amplio número de cuestiones que son típicamente competencia de la autorregulación colectiva. Lo que expresa el V AENC.

La protección psicosocial es transversal y afecta al conjunto de condiciones laborales de la prestación, desde el tiempo de trabajo al sistema retributivo (la dialéctica demanda-sistema de recompensas-apoyo social), pasando por los sistemas típicos de clasificación profesional y procesos selectivos, flexibilidad en la organización del trabajo y capacidad de participación en las tareas, así como todas las cuestiones vinculadas a la "seguridad-inseguridad en el empleo". La negociación colectiva tiene la competencia *para corregir el principal factor de riesgo psicosocial: la inseguridad en el trabajo*.

Por tanto, el tratamiento convencional más eficaz pasa por ser consciente del protagonismo principal que tiene en mutar los factores de riesgo psicosocial en factores de protección psicosocial (también afectaría al riesgo de adicciones). En este sentido, el Anexo I del CC de Cruz Roja Española, de la Comunidad de Madrid, respecto al procedimiento selectivo para una cobertura de vacantes superior a 6 meses establece:

"Previa a la publicación de la convocatoria interna, se tendrán en cuenta las solicitudes de traslado efectuadas por los trabajadores/as que, al menos, tengan un año de antigüedad en la institución, cuando estas hayan sido solicitadas por motivos de riesgos psicosociales"

Por supuesto, la llamada de atención que hacemos aquí a esta mirada de tipo transversal al tratamiento convencional de los factores psicosociales, por ser realmente la fuente mejor situada para afrontar los más relevantes, en modo alguno debe obstar o infravalorar la necesidad, no solo la conveniencia, de que los convenios colectivos (y los Planes de Igualdad en ese enfoque de género y salud recientemente asumido) integren nominalmente este aspecto en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el lugar o en los entornos de trabajo. Precisamente, las especificidades, mayor novedad -pese a cumplir ya más de 20 años- y la complejidad de estos riesgos, así como la función de índole pedagógico esencial de la negociación colectiva, hace que sea muy necesaria la referencia explícita, y lo más concreta y operativa posible, no solo nominalmente.

c) La dialéctica de atención específica nominativa versus atención concreta a los factores y riesgos psicosociales

Ya hemos visto que bastantes unidades convencionales incluyen expresamente en el catálogo de factores a evaluar los psicosociales (junto a los ergonómicos, los físicos y los biológicos), pero sin más precisión o delimitación concreta (ej. 40.3 CC autonómico de oficinas y despachos). Por eso es preferible la opción de los convenios colectivos que no solo incluyen esta categoría (no es pura etiqueta) de factores de riesgo, sino que tratan de hacer un "mapa de factores de riesgo psicosocial", a fin de reseñar, también priorizar, los más señeros en ese sector o en esa empresa, lo que, además, facilitaría su gestión (ej. art. 61 III CC Contact Center; art. 34 CC de R. Cable y Telecable...). En estas experiencias más específicas y concretas, no mayoritarias, pero relevantes como ejemplaridad, hallamos formulaciones como esta: **"d) Factores psicosociales y de organización, tales como [cláusula abierta] pausas en el trabajo; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental: conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión:**

conocimiento y claridad de las pautas...en la gestión requerida por los clientes (externos e internos)".

Esta delimitación urge allí donde los puestos añaden más carga psicosocial por la intensidad digitalizadora. En este sentido, es interesante el CC estatal de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024, en virtud del cual (art. 64 y DF 4ª):

Artículo 64. Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo.

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual, las personas trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a las personas trabajadoras.

No obstante, en este artículo se estará a lo dispuesto en R.D. 39/1997, de 17 de enero, R.D. 486/1997, de 14 de abril y R.D. 488/1997 de 14 de abril.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos en este tipo de puesto **pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto** que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará según lo establecido en el protocolo médico correspondiente.

Las personas trabajadoras que presten servicios en video-terminales o pantallas de grabación tendrán derecho **a un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo**⁴⁹. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Menor importancia práctica tiene que el convenio colectivo precise el método específico de evaluación psicosocial. Pues en todo caso debe ser fiable (validado) y participado. Recuérdese que exige previa consulta en el ámbito del CSST (SAN 8/2023, 26 de enero -asunto Unicaja-; STS, 4ª, 101/2016, 16 de febrero -asunto Caixabank-). Y la misma o mayor precisión había que exigir a los convenios colectivos, sean sectoriales sean de empresa, que estén sujetos a un uso particularmente intenso de las tecnologías más modernas, en especial por los procesos de digitalización. De modo que tengan ya entrada nominal los conceptos de fatiga informática y de estrés tecnológico (V AENC)

⁴⁹ En esta misma línea otros CC, si bien varían, reduciendo, el tiempo de pausas. Por ejemplo, el art. 54 II CCE Contact Center reconoce el derecho a una pausa de 5 minutos por cada hora de exposición a PVD

Al respecto, si bien no se nominan así, sí se desprende de la obligación fijada por algunos convenios de formación a las personas teletrabajadoras en factores y riesgos específicos, psicosociales en especial (ej. CC Teleinformática y Comunicaciones SAU, etc.). Así aparece también en un creciente número de convenios colectivos que incluyen expresamente el derecho a la desconexión digital, ligándolo o asociándolo a la prevención del estrés tecnológico y a la fatiga informática, en el marco de la garantía de un ambiente de calidad laboral. Lo veremos en el análisis del apartado del tratamiento convencional de la transición digital y su impacto en la salud laboral.

d) La dialéctica gestión individual versus gestión organizacional de los factores y riesgos psicosociales, en especial del estrés laboral

Otra de las tensiones dialécticas o de las opciones de tratamiento convencional que hallamos en el análisis de la negociación colectiva, es la relativa a adoptar un típico enfoque organizacional, como se entiende más correcto, o propiamente de gestión individual. En este sentido, llama a la gestión preventiva de los factores organizacionales para prevenir los riesgos psicosociales el CC empresas de educación ambiental, que exige, si bien en el marco, una vez más, del tratamiento del acoso en el trabajo, que se haga una evaluación de “los riesgos derivados de la organización del trabajo” (en esta línea otros como CC del Grupo Madrileño Red de Gas, SAU; CC de la empresa Rials, artículos caucho, S.A.; entre otros). Al igual que otros convenios exigen expresamente una atención desde la vigilancia de la salud, sobre todo cuando se trate de personas trabajadoras que hayan permanecido mucho tiempo en determinados puestos, exigiendo que se hagan pruebas específicas no solo biométricas sino psicosociales, vinculándolo a los factores de riesgo de sus condiciones y organización del trabajo (ej. CC Grupo Madrileño de Gas, entre otros).

Sin embargo, son muchos, sin duda mayoría, los convenios colectivos que ponen más énfasis en la gestión individual. En este sentido, de interés resulta, ya desde su primera edición, cuya redacción mantiene, aunque con numeración diferente- el Art. 92.3, letra e) del III Convenio Colectivo del Grupo RTVE (CRTVE)

“e) La Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y salud, dentro del plan global formativo en PRL, emprenderá programas adecuados destinados al manejo eficaz del estrés, ayudando a las personas participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral, de forma que el entusiasmo, los altos niveles de productividad y creatividad y el bajo nivel de absentismo, activo y pasivo, constituyan un rasgo característico de la Corporación RTVE.

La Unidad de Salud Laboral de la Corporación RTVE a través de las unidades básicas de salud podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral. (...). En este caso, a cargo del presupuesto de la Corporación RTVE se atenderá el importe de dichos tratamientos hasta un límite máximo de 175 € por

mes durante 6 meses. La Dirección ampliará dicho tratamiento a propuesta motivada de la unidad de salud laboral.
El CGSSL será informado previamente de las medidas propuestas por la Dirección para solucionar los problemas laborales que se hayan originado por estas causas.”

Como puede comprobarse, una vez más se apuesta por la autoprotección de la persona trabajadora mediante la demanda de ayuda, por lo que el impacto de los factores organizativos quedaría en un segundo plano. En consecuencia, la negociación colectiva de este convenio y los órganos de participación quizás deberían demandar una evaluación de su funcionamiento y establecer alguna medida que complemente esta gestión individual con la organizacional.

Al respecto, se echa en falta en los convenios colectivos que, cuando regulan la organización del trabajo, no incluyan expresamente, en esa clave transversal que antes se indicó, alguna referencia al criterio de la calidad de trabajo y adecuación en términos de bienestar de las personas, no solo de rendimiento y productividad. Con todo, en algún caso sí hallamos esa indicación de ordenar la organización del trabajo también conforme a pautas de adecuación de condiciones de trabajo. Por ejemplo, el art. 35 CC Grupo ALLIANZ (otras condiciones de trabajo: organización del trabajo):

*“(...) Dentro del citado ámbito de actuación, las partes manifiestan su voluntad de adecuar su comportamiento para que la organización del trabajo contribuya a alcanzar unos niveles objetivos de productividad, eficiencia, calidad y **adecuadas condiciones de trabajo en el seno de las empresas.**”*

En suma, la gestión eficaz de los factores y riesgos psicosociales, de todos ellos, desde luego del estrés laboral, debe formar parte de una política integral de empresa (o de grupo de empresa) dirigida a garantizar una prestación de trabajo de calidad en sus condiciones de empleo y desarrollo, lo que lejos de perjudicar la competitividad la beneficia. En este sentido, ejemplar resulta, el art. 16 del CC de Allianz Popular Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (vigente en 2017). Establecía que:

“De acuerdo con la política de las empresas en materia de estrés relacionado con el trabajo, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados/as como el desempeño y la productividad, se perciban con la misma relevancia. (...)

Aunque esta unidad negociada ha desaparecido como consecuencia de cambios organizativos del Grupo, el modelo y la política se mantiene en el vigente, el ya referido CC del Grupo Allianz 2022-2026, en el marco, como se ilustró ut supra, del modelo de empresa saludable (art. 31 B). Para dar cumplimiento a esta “Política de Empresa Saludable”, con particular referencia al bienestar mental prevé: “– Bienestar Mental y Emocional. De acuerdo con la

política del Grupo Allianz en materia de bienestar mental y emocional, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de las personas trabajadoras como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia. En este sentido, se continuarán planificando acciones que permitan ofrecer una protección de la salud mental de las personas trabajadoras, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal”

Como puede comprobarse, el tenor de este precepto convencional es análogo al del convenio colectivo anteriormente citado (2016-2018), pero ya desaparecido del texto la referencia al estrés laboral. Es evidente que no tiene un impacto sustancial, porque al asumir el concepto más general hoy de “moda”, el de “bienestar mental y emocional”. Aunque no se regula preventivamente este en el CC, sino que se remite a protocolos específicos del Grupo en el marco de la política de igualdad (art. 32, in fine).

III.4.10.4. “Nueva” dimensión digital de los riesgos emergidos: remisión

Como ya hemos podido advertir, la transformación digital (al igual que en buena medida la transición demográfica -también la ambiental, si bien esta afectará de una forma mayor a los riesgos ergonómicos, así como a los químicos y biológicos) tiene una enorme proyección en el ámbito de los factores y riesgos psicosociales (desde luego también en los ergonómicos). De ahí que, con frecuencia, se hable de “nuevos riesgos y emergentes” de carácter digital. Sin embargo, como hemos visto, a menudo, se trata más bien de la especificidad que proyecta una genuina dimensión digital de riesgos que, ya han emergido en gran medida, aunque no con la normalización, generalización y efectividad que precisan, por eso los convenios podrían hacer un esfuerzo mayor, tanto cuantitativo como cualitativo, para integrarlos en el sistema y en las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo (no solo como promoción de la salud, conviene reiterarlo).

Aunque en este apartado ya hemos hecho alusión a ello, en la medida en que los convenios colectivos indicados como más referenciales, incluso ejemplares, suelen darle una atención integrada, entendemos que conviene hacer una visión más detallada y de conjunto estudiando el impacto de la transición digital en la salud laboral en general. Al igual que haremos respecto de la transición ecológica y su impacto en la salud, con la notoriedad que los riesgos ambientales (externos) del trabajo adquieren para impulsar nuevas facetas y medidas en la gestión de riesgos conocidos, pero que adquieren una dimensión renovada ante estos procesos contemporáneos de riesgos sistémicos. Por lo tanto, cuestiones de gran relevancia como la fatiga informática, la violencia digital o el ciberacoso, así como la desconexión digital, o el estrés derivado del uso intensivo de la IA, o la prevención de factores de riesgo específicos del teletrabajo, como el aislamiento social (ej. CC General de Química) se verán en un apartado específico.

Precisamente el siguiente a éste, por lo que lo abordaremos de inmediato.

III.4.10.5. Algunas propuestas de avance convencional y selección de buenas prácticas en relación con los riesgos nuevos y emergentes.

A la luz del estudio efectuado en las páginas precedentes ha quedado muy claro que los RNE, en especial los psicosociales y también los ergonómicos (en menor medida otros, vinculados a los riesgos químicos: nanomateriales, disruptores endocrinos, etc.), son ya “compañeros de viaje” de los sujetos negociadores y su presencia va al alza en los diferentes convenios colectivos, de sector y de empresa, estudiados en la muestra. Con todo, dista mucho tanto de normalizarse o generalizarse (en el plano cuantitativo) y de formalizarse del modo, transversal y específico, recomendable. Por lo tanto, no solo debería ampliarse notablemente su presencia sino mejorar las técnicas de regulación.

En esa dirección, como principales propuestas o recomendaciones destacamos:

1) mejorar su visión sobre el carácter transversal de los riesgos ergonómicos y psicosociales. El enfoque ergonómico de condiciones y entornos lleva a su modulación en clave de salud laboral (enfoque ergonómico principio preventivo).

2) En clave de tratamiento específico, es recomendable que se generalicen en todas las unidades convencionales, de sector y de empresa, las referencias a los factores, no solo a los riesgos relativos a la ergonomía y a lo psicosocial, también en sus dimensiones de género y digitales. Pero no solo referencias nominativas, convendría especificar factores y riesgos, auténticos “mapas de factores” de riesgo prevalentes ergonómicos y psicosociales.

3) Sería recomendable complementar la dimensión eminentemente reactivo-disciplinaria, que acompaña el tratamiento de algunos riesgos psicosociales, como es el caso de la violencia y el acoso, de modo que, sin perjuicio de su estrecha conexión con las políticas de igualdad (cuando tienen una dimensión de género o discriminatoria), **con la mayor atención a la gestión preventiva.** Sería más conveniente poner el acento en corregir los factores asociados al riesgo de acoso que esperar a que esté consumado y sea denunciado por las personas trabajadoras que se sienten víctimas.

4) En esta misma dirección proactiva, parece llegado el tiempo de avance en el diseño convencional de medidas de alerta y detección precoz de los trastornos musculoesqueléticos (que son de latencia larga, y luego de difícil curación y muy dolorosos, incluso incapacitantes) **como mental-emocionales.** No hay que esperar, de nuevo, a la denuncia de estrés para su prevención

5) Asimismo, es importante que los convenios colectivos adopten un enfoque más organizacional y colectivo que individual a la hora de gestionar riesgos tales como el estrés y el burnout

6) Aunque la mejora de la prevención de riesgos psicosociales debe insertarse en el paradigma de empresa integralmente saludable, tanto física como mental, **no deberían situarse esas acciones en las políticas de promoción de la salud** (facilitar o promover hábitos saludables de vida, capacitación individual para gestionar las emociones, etc.), pese a ser relevantes, **sino sobre todo en las políticas de seguridad y salud en el trabajo**. De ahí, que deba atenderse a esa dimensión colectiva y organizacional, también con enfoques de gestión de prevención de género, en temas como la conciliación de la vida laboral y familiar.

7) Intensificar las políticas de vigilancia de la salud laboral para anticipar este tipo de trastornos, sobre todo psicosociales, y reducir sus daños, si se actualizan.

8) Favorecer, en todo caso, los canales de comunicación individual y grupal de los estados laborales y de ánimo de las personas de la plantilla, a fin de que puedan participar de forma más activa en la mejora de las condiciones de trabajo y de clima laboral (enfoque comunicativo o de feedback referido por el CC Heineken).

9) A nuestro juicio, convendría dar entrada también, siguiendo las pautas de la Estrategia Nacional sobre Salud Mental, a los protocolos de gestión del riesgo de suicidio en los entornos de trabajo.

10) Deben hallar mayor proyección convencional las facetas emergentes de estos riesgos vinculados a la triple transición que se viven de una forma sistémica en los actuales entornos de trabajo y que tanto afecta a toda la economía y la sociedad: digital, ecológica y demográfica (ESST 2023-2027 y V AENC)

11) Sería recomendable que los convenios colectivos se aseguraran que los servicios de prevención propios siempre cuenten con la rama de ergonomía y psicología aplicada. Es importante la interrelación y la coordinación entre la rama ergonómico y psicosocial con la de Medicina en el Trabajo.

12) Es sorprendente también que, después de vivir el drama pandémico, no haya en la negociación colectiva una revisión del tradicional tratamiento de los planes de emergencia (como ya se indicó en su lugar oportuno) para incorporar la gestión de los riesgos nuevos y emergentes asociados a pandemias y a las emergencias (incluida la climática). Como recomienda la OIT, **hay que preparar a los sistemas futuros de seguridad y salud en el trabajo para que sean capaces de anticipar mejor este tipo de nuevos riesgos,** aunque respecto de ellos no haya certeza científica aún (principio de prevención), sino sospechas (principio de precaución). Pero sería muy útil que los convenios colectivos estableciesen garantías procedimentales para facilitar su gestión, en caso de actualizarse, para que no deban luego ser improvisados, favoreciendo la gestión unilateral, en vez de la colectiva (uno de los pocos ejemplos en su momento fue el acuerdo colectivo del

grupo INDITEX para la gestión del impacto de la covid19)

13) Aunque no se trate en modo alguno de riesgos nuevos y emergentes, más bien lo contrario, se trata de riesgos muy conocidos, e incidentes, **sí que sorprende de que la dimensión de "seguridad vial laboral" apenas tenga presencia en los convenios colectivos.** Y eso que la incidencia de los riesgos in itinere (incluso por encima de los accidentes en misión) es muy notable en España.

14) Más allá de los factores y riesgos ergonómicos y psicosociales la negociación colectiva ha de tomar nota del creciente desarrollo de otros, vinculados más bien a los materiales y sustancias usados en los nuevos procesos productivos. Sería el **caso de los nanomateriales y de los disruptores endocrinos, para lo cual cabría apelar más que al principio de prevención propiamente al de precaución.**

A fin de contribuir a facilitar esta labor de avance de su actividad reguladora para la gestión más eficaz de las políticas de seguridad y salud en el trabajo a la hora de integrar los riesgos nuevos y emergentes más incidentes en el mundo del trabajo cabe resaltar, como más ejemplares, aunque ninguna sea, por sí misma, completamente satisfactoria:

A) Para la gestión preventiva de los riesgos ergonómicos:

a) Art. 34 CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU

b) CC de la empresa BSH Electrodomésticos España, S.A

B) Avanzan en la gestión preventiva de los factores de riesgo psicosocial:

a) CC del Grupo Allianz

b) CCE de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024

c) CC Metro de Madrid y acuerdos en Mesa Técnica de Riesgos psicosociales sobre nuevos sistemas de descansos y otras condiciones laborales para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica (MTE)

III.4.11. Tratamiento convencional de las nuevas tecnologías digitales y su interacción con la seguridad y salud en el trabajo

III.4.11.1. Planteamientos generales: Transición digital y seguridad y salud en los entornos (informatizados) de trabajo en el V AENC

Vivimos en el tránsito hacia una nueva era digital de la economía, el trabajo y la sociedad. La negociación colectiva es muy consciente de ello, también en el plano de la evolución de la gestión de la seguridad y salud en los entornos de trabajo desde una perspectiva no solo preventiva sino de promoción de la salud como bienestar integral. Así lo refleja una doble hoja de ruta marcada al respecto y que viene constituyendo la referencia fundamental de este estudio. De un lado, la ESST 2023-2027. De otro, el V AENC. En este, la transformación digital y su impacto en materia de seguridad y salud en el trabajo halla múltiples referencias, evidenciando su diversidad de implicaciones. La primera, en el **capítulo VIII** (seguridad y salud en el trabajo). Particularmente incluye:

d) Avanzar en la **evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia** (en el capítulo X se hace una programación completa de llamamientos a la negociación colectiva en materia de teletrabajo)

e) Elaborar y hacer seguimiento de los **protocolos de gestión de los conflictos psicosociales ligados a la violencia y/o el acoso laboral**, también incluyendo su dimensión digital: violencia digital y ciberacoso en el trabajo. Mencionadas expresamente en el Capítulo XV, darían cumplimiento a las nuevas obligaciones preventivas a tal fin creadas en leyes más recientes (Convenio n. 190 OIT, Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual -LOGILS-, ya comentados)

f) Incluir programas de **formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo** y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización. En este marco debe prestarse especial atención a las cuestiones asociadas a la desconexión digital y prevención de la fatiga informática, que son objeto de referencia específica en el Capítulo XI (desconexión digital)

Justamente, y de forma más general, la segunda gran referencia al impacto de la digitalización en la seguridad y salud en el trabajo, la hallamos en el Capítulo XVI, más en particular en sus apartados 1 a 3, relativo a la transición tecnológico-digital. Así, con el objetivo de favorecer un uso equilibrado (productivo y social saludable), se dice:

“una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización (AMED) y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo.”

En este sentido, la llamada que se hace al AMED es -como ya se indicó al inicio de este estudio- especialmente relevante en este ámbito, pues este acuerdo de diálogo social europeo en la cumbre dedica apartados específicos al impacto de la digitalización en la salud y el bienestar integral de las personas, en línea con la atención extendida a este enfoque en los instrumentos de diálogo social-negociación colectiva globales, en especial de los grupos multinacionales⁵⁰. De ahí que el V AENC subraye la necesidad de gestionar la transformación digital de los entornos de trabajo del modo que permita: “Promover un enfoque orientado a las personas, en particular, sobre su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras.”

Al respecto, ya tuvimos la oportunidad de apuntar en el apartado 2.3 de este Estudio (marco estratégico nacional), que la ESST 2023-2027 y el Plan de Actuación de ella 2023-2024 incluye, como ámbitos prioritarios, para su promoción en la negociación colectiva varios vinculados a las tecnologías digitales: la desconexión digital y el trabajo a distancia (y el teletrabajo, como modalidad específica de aquella). No obstante, parece que se queda corto este listado (medida 106, línea 6.6), porque las dimensiones que la transformación digital proyecta a la hora de afectar a la seguridad y salud en el entorno de trabajo son mayores. Al respecto, de un lado, debe recordarse la ya apuntada faceta emergente digital de los riesgos psicosociales, que ya despuntan, aún no normalizados, en la negociación colectiva (ej. tecnoestrés, violencia digital, ciberacoso, etc.). De otro lado, adquieren importancia cuestiones tales como la ciberseguridad en el trabajo, o el uso de tecnologías como los drones en múltiples actividades, que generan nuevos riesgos que deberán ser identificados y controlados (evaluados).

No afecta solo a sectores económicos con fuerte componente tecnológica. Su expansión en actividades “convencionales” genera grandes oportunidades de desarrollo profesional y competitivo, por tanto, también de empleo (ej. agricultura 4.0, actividades de inspección, etc.), pero también abre nuevas exigencias preventivas de riesgos para la seguridad y la salud en los entornos de trabajo. De ahí la proliferación de Notas Técnicas Preventivas en esta materia⁵¹. En este sentido, aunque minoría, son cada vez más los convenios que reflejan este compromiso de desarrollo equilibrado de la tecnología digital, para que beneficie a la productividad y al bienestar, personal y social. Por ejemplo, el **art. 15 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro, 2024-2026 (en análogo sentido el art. 16 CC IFEMA -entre los nuevos derechos digitales reconoce primeramente el derecho a la desconexión digital y laboral -art. 17-)**

⁵⁰Es importante también recordar que estos procesos de transición digital encuentran nuevos instrumentos de gobernanza colectiva global a través de los denominados Acuerdos Marcos Internacionales o Acuerdos Marcos Globales, sobre los que aludimos al estudiar el marco general convencional multinivel en materia de seguridad y salud laboral. Un ejemplo es el Acuerdo Marco Global del Grupo Renault: “Global framework agreement on developing life at work”. <https://www.renaultgroup.com/wp-content/uploads/2019/07/global-framework-agreement-on-csr-2019-07-09.pdf>. Ampliamente Fernández Domínguez, J.J.-González Vidales, Cristina (2024). “Tecnología y prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva transnacional. Un análisis exploratorio”. Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS), n. 8.

⁵¹Ej. NTP 1122. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. Año 2018. INSST y la NTP 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo. Año 2018. INSST. También la NTP 1150. Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización. Año 2020. INSST.

Hasta ahora el impacto de la transición digital en las condiciones de trabajo (el art. 64.4 d) ET reconoce el derecho de información colectiva cuando la gestión algorítmica tenga incidencia en las “condiciones de trabajo”) parecía focalizarse en ciertos derechos fundamentales distintos a la salud (protección de datos, intimidad, no discriminación, libertad de expresión, etc.). Por eso, es meritorio que la negociación colectiva en la cumbre asuma la importancia que adquieren también la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Esta faceta debe integrar la gobernanza colectiva de la digitalización, en especial de los procesos de inteligencia artificial (IA) y gestión algorítmica. Conviene recordar que el Reglamento de IA (RIA), recientemente aprobado (así como el Convenio del Consejo de Europa en esta materia -abierto a la ratificación ya-), no solo garantiza que no se reduzcan los derechos de las personas trabajadora por la implantación de la IA si no que, además, llama a mejoras por parte de las leyes y/o interlocutores sociales colectivos, al igual que lo hace el Reglamento Comunitario de Protección de Datos.

III.4.11.2. La emergencia de la transición digital en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid: un avance in fieri (en proceso).

A) Control algorítmico, gestión de IA y tecnoestrés: Limitada, pero emergente, práctica convencional que asocia la innovación digital con salud laboral

Si pasamos de la hoja de ruta propuesta por los interlocutores sociales colectivos en la cumbre a las prácticas convencionales, las principales tendencias observadas pueden ser sintetizadas como siguen en la muestra de convenios colectivos analizada:

Aunque no está generalizada, crece la frecuencia de incluir la digitalización en la negociación colectiva, más allá de Códigos de Conducta y protocolos de la empresa. En este sentido, la negociación colectiva española se coloca en un lugar destacado al ser pionera en incluir aspectos tales como la gestión algorítmica y la IA. En este sentido, cabría referenciar, por su gran originalidad, convenios como:

Convenio Colectivo	Artículo	Fecha
1. XXIV CC del sector de la banca	Artículo 80	BOE 30-3-2021, núm. 76
2. Just Eat	Artículo 68	diciembre 2021
3. CC seguros, reaseguros y mutuas	Artículo 14	BOE 27-12-2021, núm. 310
4. Industrias extractivas, vidrio, cerámicas y su comercio exclusivista	Artículo 94	BOE 24-6-2022, núm. 150
5. XI CC de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña	Artículo 55	DOGC 1-6-2022, núm. 8680
6. CC estatal comercio de distribuidos de especialidades y productos farmacéuticos	Artículo 31	BOE 23-9-2022, núm. 229
7. Comercio alimentación Coruña	Artículo 47	BOP A Coruña 31-10-2022
8. CC Grupo Allianz	Artículo 38	BOE 29-6-2023, núm. 154
9. Gases Oxinorte, AIE	Artículo 51	BO. Bizkaia 22-6-2023
10. Establecimientos Financieros de Crédito	Artículo 35	BOE 24-7-2023, núm. 175
11. Danone	Artículo 59	BOE 25-11-2023, núm. 282
12. Sector de Mediación de Seguros Privados	Artículo 15	BOE 15-11-2023, núm. 273
13. III CC estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos).	DA 4ª	BOE 6-4-2024, núm. 85

En el plano económico-laboral, la automatización de procesos está muy presente en los convenios recientes. Pero en contadas ocasiones se vincula a la salud laboral.

Ni que decir tiene que debe saludarse positivamente esta práctica en la medida en que tiende a crear derechos a favor de las personas trabajadoras, por ejemplo, con un nuevo complemento, el de productividad por automatización de procesos (ej. art. 57.3 Convenio

Colectivo de la Empresa Robert Bosch España Fábrica Madrid S.A.U). Pero, sin duda, es más innovador y equilibrado añadir la faceta preventiva. Un ejemplo es el CC do sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025, cuyo artículo 47 exige integrar en la evaluación de riesgos laborales:

“nuevas realidades como trabajo con robots, inteligencia artificial, estrés tecnológico, diferentes lugares de trabajo etc.”.

Conviene advertir, no obstante, que esta exigencia puede entenderse subyacente en todos aquellos convenios colectivos, bastante más numerosos, que exigen de forma expresa bien integrar en la evaluación inicial bien en la revisada el impacto en la salud de los cambios tecnológicos y organizativos (CC IFEMA, CC Metro de Madrid, CC banca, etc.)

B) Ventajas de gestión laboral de los datos biométricos y salud laboral: el convenio no debe silenciar los riesgos laborales asociados.

El tratamiento de los datos biométricos es de alto riesgo, pues incluye categorías especiales de datos, entre ellos, datos de salud. Precisamente, antes del Reglamento General Comunitario de Protección de Datos tendía a orillarse estos impactos, hasta el punto de extenderse, con aval judicial y pese a la suspicacia sindical, los registros de jornada basados en controles biométricos. Hoy, la conciencia social y cultural ha cambiado notablemente, también, por tanto, la regulación, incluidas las posiciones jurisprudenciales y, sobre todo, de los órganos de control del respeto a las normas de protección de datos, como la AEPD. Situaciones como las apenas descritas se consideran que pueden llegar a vulnerar, si no se respetan ciertas condiciones, el principio de minimización de datos.

Precisamente, contamos con una nueva interpretación legal que formula la AEPD (Guía sobre Tratamientos de Control de Presencia mediante Sistemas biométricos), teniendo en cuenta el Criterio del Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD). En la nueva guía se establece que **no hay autorización legal específica para utilizar datos biométricos** con la finalidad de un control horario de la jornada de trabajo (no lo serían ni los arts. 20.3. y 34.9 del ET ni el art. 54.2 EBEP). **Tampoco es suficiente título para ello el consentimiento de la persona trabajadora.**

Por tanto, en el caso de que el convenio colectivo incluyera el registro horario basado en los datos biométricos de la persona trabajadora, se debería justificar la necesidad de este tratamiento y por qué no son adecuados los sistemas existentes como tarjetas, certificados, claves, etc. En todo caso, si se justificara, debería superar la evaluación de impacto y cumplir ciertas garantías, obligaciones de transparencia y seguridad. En la muestra analizada encontramos algunos convenios que permiten el tratamiento de los datos biométricos de las personas empleadas con algunas garantías. Es el caso del art. 71 CC del Sector Comercio del Mueble, estableciendo una buena práctica convencional. Rara avis, pero de avance convencional, sin ninguna duda.

C) Desconexión digital, prevención de riesgos y políticas de salud laboral para prevenir la fatiga informática: una práctica convencional en auge.

a) Diversidad de modelos de regulación del derecho a la desconexión digital: entre garantía de conciliación y faceta preventiva

Sin duda, en este ámbito, la estrella reguladora se vincula a la creciente aparición del derecho a la desconexión y los protocolos de prevención de la fatiga informática en la negociación colectiva más reciente. Hasta hace bien poco tiempo, y consecuencia de su regulación legislativa originaria, el desarrollo del derecho a la desconexión digital en los convenios se asociaba más a la conciliación. Sin embargo, dentro de una notable diversidad de prácticas convencionales, crece una mayor referencialidad⁵² a la faceta preventiva, inherente como garantía de efectividad del derecho al descanso. Aún no son la formulación mayoritaria, pero empieza a dejar de ser excepcional en los convenios.

Entre los varios ejemplos está, en los de ámbito sectorial, el citado CC para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (art. 15). Resalta la vinculación de la desconexión digital para prevenir fatiga tecnológica o estrés, y mejorar “el clima laboral y la calidad del trabajo. (...)”. En esta misma línea, para los de ámbito empresarial, el art. 15 del CC de la empresa Tecopy, S. A.U. Además, se llama a la concreción de este derecho mediante la elaboración, “previa audiencia” a la RLT, de un: *“protocolo interno dirigido a la totalidad de su plantilla, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo...establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como a su intimidad personal y familiar”* -refleja prácticamente la fórmula legal del art. 88.1 y 3 LOPDGDD-.

Si bien la exigencia de audiencia colectiva conforta el mínimo legalmente exigido, parece claro que sería más conveniente que el protocolo interno se realizase a través de un acuerdo colectivo de empresa, a fin de ampliar su legitimación social y participación colectiva, lo que, a su vez, facilitará su cumplimiento efectivo. A nuestro juicio, que se vincule más a la gestión preventiva no será indiferente para su regulación más concreta o específica, sobre todo en relación con ciertos aspectos, sea (1) en su ámbito subjetivo (general o principalmente para personas teletrabajadoras) sea en (2) su contenido (libertad de no responder a correos extemporáneos laborales o prohibición de enviarlos extemporáneamente) sea en (3) sus límites o excepciones (reconexión solo por fuerza mayor o también por intereses urgentes económicos de las empresas).

En relación con el ámbito subjetivo, la muestra analizada pone de manifiesto que varios convenios limitan el reconocimiento del derecho a la desconexión digital para las personas teletrabajadoras. Es obvio que el derecho debe ser para toda la plantilla.

⁵²En algunos casos, esa referencialidad es programática. Un ejemplo llamativo es el art. 13 en relación con el Anexo IV del II CC de HEINEKEN ESPAÑA. Un convenio sorprendente, porque siendo una empresa que tiene certificada la política de empresa saludable no contiene más referencia preventiva propiamente que la creación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 56)

Contrariamente, en otros casos no se establecen medidas específicas para las personas teletrabajadoras, proponiéndose solo de forma genérica, válidas para toda forma de prestación de servicios. Convendría, pues, que el reconocimiento generalizado debido a toda la plantilla no excluya la previsión de especificidades para cada caso, para cada modalidad organizativa laboral, de ahí el interés y utilidad del protocolo interno.

Con dimensión preventiva, de gran importancia es la determinación del contenido esencial de la garantía de desconexión para que el derecho al descanso sea efectivo. Por lo común, convenios y acuerdos colectivos ponen el acento en la libertad de no responder a comunicaciones digitales extemporáneas, fuera de horario laboral, sin que tengan temor alguno a eventuales represalias por decidir no responder. Con todo, algunos convenios, los menos, al margen de poner énfasis en esta libertad (renunciable) y en la prohibición empresarial de tomar represalias en caso de no responder de forma inmediata (garantía de indemnidad), **expresan una regla general prohibitiva de realización de tales mensajes fuera de la jornada laboral, salvo excepciones.** Un ejemplo es el art. 9 del CC del Sector Comercio Textil:⁵³ *“En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia..., llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.”*

Es evidente la dimensión preventiva de una forma u otra de concebir la garantía. Si se pone énfasis en una libertad renunciabile, el ejercicio del derecho se convierte en un factor estresante o de presión psicosocial, porque la persona trabajadora se debatirá en su fuero interno entre contestar o no, pues, si bien sabe que legalmente no es legítima una sanción al respecto, de facto, según las circunstancias en cada caso, individuales y de cultura de empresa, temerá más eventuales represalias de hecho. O, en todo caso, tendrá un conflicto interno que dilucidar, creando cierta ansiedad. Así lo ha reconocido la doctrina judicial. En cambio, si el acento se pone en la prohibición empresarial, el conflicto recaerá en la dirección de empresa, que deberá acotar mucho los envíos por darse una circunstancia excepcional, por lo que la persona trabajadora podrá confiar en que, si realmente recibe un mensaje, es porque media urgencia, dado que en otro caso es consciente de que la empresa lo tiene prohibido. Este modelo es el elegido por la ley portuguesa y, a nuestro juicio, además de convenir que sea asumido por España, en la reforma que ahora se anuncia en la Mesa de Diálogo Social, entendemos que es una magnífica oportunidad de autorregulación clarificadora de la negociación colectiva.

⁵³Con una redacción muy esquemática y remisoría a la LOPDGDD, el art. 45 del CC autonómico del sector de oficinas y despachos reconoce la faceta de libertad de no responder. En cambio, en el art. 16 del CC sectorial de oficinas y despachos de Valladolid se hace referencia a las dos facetas.

Justamente, algunos convenios (no son mayoría aún, pero están en crecimiento), establecen un código o catálogo de buenas prácticas de gestión del tiempo de trabajo, a fin de ir más allá de la mera desconexión digital, para integrar el objetivo de la prevención de la fatiga informática. Muy importante resulta, finalmente, también a efectos del enfoque preventivo como prevalente la regulación de las “excepciones” a la desconexión digital y que, en realidad, implica la creación de ciertas “obligaciones de reconexión digital” fuera de la jornada de trabajo ordinaria. Pese a lo previsto en algunos anteproyectos de ley, no hay derechos absolutos, y el derecho a la desconexión digital tampoco. Pero la ley delega los límites a la negociación colectiva. En la práctica convencional, los convenios colectivos que regulan esta materia dan cumplimiento a esta potestad legalmente reconocida.

A la hora de precisar estas excepciones hallamos una gran variedad de opciones de autorregulación. Así, en el citado art. 9 CC del sector del comercio textil de Madrid, se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando en los “supuestos de fuerza mayor, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”. En este caso, hay una formulación restrictiva, sin duda adecuada a la entidad básica o fundamental de la garantía regulada. En cambio, otros convenios optan por regulaciones más laxas, generosas con estas restricciones a la garantía de desconexión, ampliando las obligaciones de reconexión digital, pues. Así, a nivel de empresa podemos citar el Convenio colectivo de la empresa Tolsa, S. A. Su Anexo I establece un “Protocolo de actuación para la desconexión digital”.

Una vez reconocido el derecho-libertad a “no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado, una vez finalice su jornada laboral”, prevé excepciones. Y junto a la típica -y debida, por teoría jurídica general- fuerza mayor también reconoce todas aquellas situaciones: “que supongan un significativo, inminente o evidente posible perjuicio empresarial o del negocio, y cuya urgencia temporal necesita de una respuesta inmediata”.

Este texto, seguramente muy bienintencionado, plantea muchas dudas y problemas interpretativos.

Otros convenios insisten, con matices, en esta línea expansiva. Por ejemplo, el art. 15 del citado CC de las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 (concurrirán circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”).

En consecuencia, a falta de una reforma legal más precisa (sea en el ámbito nacional sea en el comunitario -está prevista una propuesta al respecto-), a la negociación colectiva le compete ofrecer no solo más seguridad jurídica en su ejercicio sino también maximizar su efectividad al servicio de la prevención de la fatiga digital. En realidad, la única excepción que debiera reconocerse es la “fuerza mayor”. En este sentido, nos parece muy interesante, por ejemplo, la regulación de este aspecto en el art. 42 del III CC estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos):

“...se exceptuarán de este derecho los supuestos en que resulte imperativa e imprescindible la intervención, de forma inmediata, de la persona trabajadora y que tenga la finalidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias”.

b) La progresiva aparición de llamadas convencionales a protocolos internos para prevenir la fatiga Informática

La fatiga informática apenas tiene presencia en la negociación colectiva, aunque son cada vez más las unidades convencionales que le prestan atención, por lo general de la mano del reconocimiento del derecho a la desconexión digital en una clave de salud, más que de puro equilibrio de los tiempos de vida (extralaboral) y de trabajo (productivo) de las personas empleadas. Un ejemplo es el CC para los establecimientos financieros de crédito. En su artículo 35 subraya la importancia de regular el derecho a desconexión digital para mejorar la salud de las personas trabajadoras y disminuir la fatiga digital.

Un especial interés tiene subrayar este riesgo y su protección específica en determinados puestos de trabajo, como los que suponen el uso de las “pantallas de visualización de datos” (PVD), hoy tan generadas en una economía típica de servicios. Así aparece en convenios como el XX CC estatal de las empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad. En su artículo 49 hace hincapié en la colocación y provisión del mobiliario, así como de encontrar la iluminación adecuada, para evitar la fatiga generada por el desarrollo de la actividad profesional concreta de dicho sector.

Conviene tener en cuenta, al respecto, que cuando se habla de fatiga informática no debería identificarse solo con fatiga psicosocial, que también, sino igualmente con la fatiga visual, un problema de salud, pública y ocupacional, que va en aumento, sin duda por factores laborales (digitalización) y extralaborales (uso continuado de esas pantallas fuera del trabajo). La evidencia científica confirma que los diversos problemas visuales ocasionados por el uso de ordenadores son actualmente una de las afecciones más comunes entre las personas trabajadoras. La importancia del papel de la negociación colectiva se intensifica por las dificultades en la práctica para dejar emerger en la gestión preventiva el síndrome de fatiga ocular (SFO), de más alta incidencia con los usos intensivos de las pantallas de visualización de datos (PVD), pese a reconocerse muchas mejoras en los equipos a tal fin (enfoque de protección colectiva, frente a los equipos de protección individual). Esta creciente incidencia de los problemas oculares relacionados con el trabajo ya se traduce en reconocimientos de accidentes de trabajo por esta causa (ej. STS, 4ª, 661/2018, de 21 de junio -en este caso se trata de una trabajadora cuya retina sufre un desprendimiento por la utilización de las PVD-).

Esta atención también tiende a subrayarse en los convenios colectivos que prestan atención a la nueva forma de organización y prestación de servicios basada en el teletrabajo. Es fácil comprender que una forma de trabajo basada en el uso continuado de los dispositivos digi-

tales intensifique este tipo de riesgos ergonómico-biológicos e higiénicos. En este sentido, junto al diseño ergonómico del espacio de trabajo en casa, la otra gran clave preventiva, al margen, claro está, de la autoevaluación, es asegurar que esta forma de trabajo no conlleve un incremento de la fatiga informática. Claro, y ejemplar, es el vigente CC estatal para las industrias de elaboración del arroz. En su disposición adicional séptima subraya lo siguiente:

“En concreto recibirá formación sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”.

Al respecto, si bien los convenios no suelen concretarlo, la protección frente a este riesgo de fatiga informática requeriría reconocer periodos de “respiro digital”, esto es, medidas sea (1) típicas de rotación de tareas (medidas funcionales) sea de (2) pausas intralaborales específicas (descansos). Con ello se descansa la vista y se reduce la tensión acumulada.

D) Un desafío convencional de futuro inmediato: la prevención de riesgos en el ámbito del trabajo en plataformas.

Un mundo ya no tan nuevo por descubrir convencionalmente asociado a la era digital de la economía se vincula al trabajo en las plataformas digitales. La regulación española, pionera, favoreciendo la laboralización, y la más reciente regulación comunitaria, exigen ir más allá de la cuestión del reconocimiento de este trabajo como laboral, evitando que se incurra en nichos de “falsa autonomía profesional” (hoy persistentes), para negociar condiciones de empleo y de trabajo más acordes con el umbral del trabajo decente. En este escenario, son más que evidentes los desafíos para las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo de plataformas digitales. Si el factor de riesgo típico de la inseguridad en el trabajo puede ser corregido con esa laboralización, otros muchos como la fragmentación del trabajo, los ritmos de inmediatez del servicio, los horarios de conectividad permanente (sobrecarga de trabajo y presión), el favor retributivo por servicios en tiempos “antisociales” (nocturnos, festivos, etc.), son más difíciles de atajar y, por tanto, requieren de una negociación colectiva específica.

Naturalmente, a falta, de momento, de una negociación colectiva sectorial, o típicas de empresa, tendrán que ser los convenios colectivos de los sectores más tradicionales en los que se insertan estas actividades (ej. servicios de reparto a domicilio, servicios de ayuda en domicilio, transporte de viajeros, etc.) los que deban dar un paso más en esa dirección, no solo en su inclusión dentro de su ámbito funcional, como ya realizan algunos. No por casualidad, en experiencias europeas de negociación colectiva en estos entornos digitalizados de trabajo, mediante plataformas online, ya se trate de personas asalariadas ya como autónomas, los acuerdos incorporan siempre medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo (en clave preventiva y, más a menudo, en clave de protección social frente al accidente de trabajo). Conviene tener en cuenta que, sea en el marco de las relaciones de trabajo asalariado sea en el de las relaciones de trabajo autónomo, como colectivo de personas trabajadoras vul-

nerables, tienen reconocido el derecho a la negociación colectiva, según el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), así como, ahora ya, por la Comisión Europea.

E) La embrionaria apertura convencional a la prevención de la violencia digital de sexo y el ciberacoso en los entornos de trabajo en clave preventiva

Entre las principales innovaciones del Convenio 190 OIT, ya vigente en España, aunque urgido de un desarrollo legislativo que parece no llegar, está el reconocimiento de forma pionera de una delimitación de los conceptos tanto de violencia digital como de ciberacoso en el trabajo (art. 3). La violencia digital como riesgo sociolaboral si ha sido ya recogido en leyes recientes (LOGILS), no así el concepto de ciberacoso en el trabajo, ni en su dimensión general (ciberacoso moral en el trabajo) ni en las típicamente discriminatorias (sexual, sexista, etc.). El V AENC sí que recibe en su texto el término de ciberacoso y recomienda que se incluya en los protocolos de gestión del acoso.

Hoy, no son muchos los convenios y acuerdos colectivos que hagan referencia ni a la violencia digital ni al acoso en el trabajo (cualquiera que sea su modalidad, ya sea moral ya en cualquier forma discriminatoria). Por lo que no disponemos por ahora de conceptos propios o específicos de una y otra tipología de riesgo psicosocial típico de un entorno laboral digital, más allá del muy genérico del Convenio 190 OIT. Una norma internacional que remite a una ley nacional para desarrollar y especificar estos conceptos, o a través de la negociación colectiva o la jurisprudencia. Precisamente, en el ámbito judicial son cada vez más las situaciones de violencia digital y/o ciberacoso en el trabajo conocidas (ej. STSJ Madrid 376/2024, 16 de mayo; Sentencia del Juzgado Social 6 de junio de 2024, rec. 101/2024, entre otras). Por tanto, su expansión en cada vez más entornos digitales (es ahora ya común crear grupos laborales de WHATSAPP, en los que a cuestiones profesionales se suman otras personales, lo que genera un gran factor de riesgo ligado a las relaciones interpersonales y grupales, como requiere el ya comentado art. 15 LPRL)

Cierto, no carecemos de algunos precedentes convencionales que, al regular la gestión preventiva del acoso en el trabajo, como el CC IVECO, ya incluían situaciones típicas de ciberacoso en el trabajo, en especial ciberacoso sexual en el trabajo. Pero es evidente que su eficacia quedó en entredicho con el caso conocido hace unos años en relación con la trabajadora que se suicidó al ver difundido un video sexual entre sus compañeros, grabado por ella hace años para su expareja y que ahora llegaba cuando estaba casada con otra persona y dos hijos. El miedo al impacto familiar y la ineficacia de la acción preventiva llevó al suicidio y a la impunidad de estas situaciones.

Un instrumento de gestión del ciberacoso en el trabajo muy útil es el **protocolo a tal fin establecido por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)**. Se trata de una herramienta útil, por operativa, que evidencia la transversalidad, una vez más, de la seguridad y salud en los entornos de trabajo, porque confirma que *las políticas debidas de protección de datos personales de las empresas deben servir también como garantía de efectividad*

de las políticas de prevención de riesgo laborales en general, y del acoso en particular, en entornos digitalizados⁵⁴. Una importante contribución para la promoción de una cultura de usos razonables de los dispositivos tecnológicos, también a efectos de salud y bienestar emocional.

Por tanto, cada vez más conscientes de la necesidad de avanzar en protocolos de ciberacoso en el trabajo, ya contamos con un puñado de experiencias convencionales que hacen una regulación más efectiva, tanto en el ámbito del empleo público como privado. En el ámbito privado nos encontramos con el II Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (ahora se incluye en el nuevo Plan de Igualdad del Grupo Telefónica), así como el Protocolo de la entidad AXA, y en el ámbito público con el protocolo del personal sanitario de la Comunidad de Madrid. Otras experiencias de interés, aún fuera de la muestra convencional de la CAM, son el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la Corporación Valenciana de Medios de Comunicación o el protocolo negociado sindicalmente relativo a la gestión del acoso en la Universidad Jaime I de Castellón⁵⁵

III.4.11.3. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas.

Como síntesis propositiva del análisis realizado en este apartado, entendemos que sería recomendable avanzar por parte de las unidades de negociación en:

- 1) **La inclusión de cláusulas convencionales que vinculen más precisamente, de forma transversal**, en línea con lo que promueve el Acuerdo Marco Europeo de Digitalización (2020), y el Comité Económico y Social Europeo), **el progreso en el uso de la tecnología digital**, conocida (NTIC) y emergente (inteligencia artificial, algoritmos) **con la prevención de riesgos y la promoción de la salud en los entornos de trabajo**. Una interacción que debe incluirse tanto en la evaluación de riesgos laborales como en la planificación preventiva

Una buena práctica convencional en este sentido es, dentro de la muestra analizada, el CC para cajas y entidades financieras, el CC de la empresa IFEMA o el CC del sector de empresas transformadoras del plástico de Madrid. Fuera de la muestra con incidencia en la CAM, se ha destacado el CC del sector del comercio de alimentación de la provincia de Coruña (2022-2025).

⁵⁴AEPD. La protección de datos como garantía en las políticas de prevención del acoso: recomendaciones de la AEPD, Madrid, 2019

⁵⁵Para profundizar en ello, Ficha Científico-Técnica del Laboratorio de Riesgos Psicosociales de la Junta de Andalucía; Estudio de PRL y NC de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2024.

2) En relación con los sistemas de registro horario, la negociación colectiva debería avanzar en modelos de mayor fiabilidad y objetividad, priorizando la técnica digital, pero garantizando que, junto a otros derechos fundamentales, no tengan ningún impacto nocivo en la salud. A tal fin, además **de prohibir como regla general, conforme al RIA, en la negociación colectiva el procesamiento de los datos biométricos de las personas trabajadoras en la empresa salvo por razones justificadas de seguridad**, deberían garantizar que, en todo caso, existe un canal adecuado de verificación por parte de la representación laboral. En consecuencia, debe asegurarse que se adoptan este tipo de decisiones en el marco del (Comité Central de Seguridad y Salud en el Trabajo).

En este ámbito, aunque tiene margen de mejora, nos ha parecido buena práctica el CC del Sector del Comercio del Mueble, que condiciona este tipo de controles a la adopción de la correspondiente Evaluación de Impacto.

3) Atender, también en otros sistemas de control del trabajo, como los muy actuales y extendidos de la geolocalización, a esta dimensión de seguridad y salud en los entornos de trabajo.

4) Renegociar el derecho a la desconexión digital para reforzarlo, con inclusión de nuevas garantías, a partir de la obligación de establecer un protocolo interno dirigido a la totalidad de la plantilla en el que se incluyan cuestiones tales como: prohibición de comunicación por parte de la dirección de la empresa fuera del horario laboral, reducción de los supuestos excepcionales (que no son sino obligaciones de reconexión extraordinaria de las personas trabajadoras) que sí permiten esos envíos extramuros de la jornada (lógicamente debe tratarse como horas extraordinarias), así como **la inclusión igualmente de un código de buenas prácticas al respecto para la prevención de la fatiga informática**.

A tal fin, de especial interés nos ha parecido *el CC para cajas y entidades financieras de ahorro (2024-2026), el CC de Metro de Madrid, el de IFEMA y el CC de Tecopy, SAU, CC empresa Tradition Financial Services España Sociedades de Valores, 20202-2205*.

5) La inclusión de cláusulas específicas, dentro de los protocolos de gestión de la violencia y el acoso, de la dimensión digital, en línea con lo exigido por el Convenio 190 OIT y por las leyes relativas a la protección de la libertad sexual: **violencia digital y ciberacoso en los entornos de trabajo**

En este ámbito de mejora comercial recomendable útil sería incorporar algunas pautas del protocolo al respecto establecido por la AEPD. Sin duda, la mejor experiencia en el plano convencional hasta el momento sería la del Grupo Telefónica y sus convenios, y hoy también su último *Plan de Igualdad*.

6) Reforzar los canales actuales de participación y control por parte de la representación laboral del desarrollo de estas tecnologías, desarrolladas y emergentes, a fin de verificar que se han evaluado, y corregido en su caso, los eventuales impactos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Estos derechos de mayor gobernanza colectiva del desarrollo tecnológico deberían ir más allá de la audiencia-informe previo (art. 64 ET), para derivar en genuina negociación (aunque no sea vinculante). De ahí que, una vez más, lo oportuno de la intervención del CSST y/o con las personas delegadas de prevención.

En esta línea, sin llegar a exigir negociación, solo formas de participación efectiva, el CC del sector de empresas de depuración de aguas de Madrid (art. 71)

7) En entornos de trabajo intensivamente digitalizados, como puede ser los propios del teletrabajo, o en sectores específicos (ej. telecomunicaciones), **convendría explicitar más los factores de riesgo**, tanto psicosociales como ergonómicos, pero también biológicos, como la fatiga visual, asociados a la digitalización. Sería recomendable, en aras tanto de una función didáctica como de certeza jurídica, también de eficacia preventiva, incluir pautas preventivas más precisas en estos ámbitos, dada la intensidad, pero también menor conocimiento, de estos riesgos.

De interés en esta dirección el *Acuerdo Marco de Teletrabajo de Repsol, SA. y CC del sector del comercio vario (2022-2024)*

8) La inclusión de la faceta preventiva respecto a nuevas obligaciones laborales de las personas empleadas asociadas al mundo de la digitalización, como las relativas a la ciberseguridad. Por lo general, los convenios incluyen el deber de respetar estas políticas, so pena de sanción disciplinaria. Ahora bien, siendo correcta esta práctica, entendemos que, en virtud del art. 29 LPRL, **se exige al tiempo capacitar (alfabetizar) a las personas trabajadoras en estas medidas de ciberseguridad laboral, a través de la debida formación**.

En este ámbito, entendemos que convenios colectivos como los del Grupo Telefónica, así como los de otras empresas tecnológicas, que ponen énfasis en esa sujeción debida a las políticas de ciberseguridad en el trabajo, deberían también hacer un esfuerzo para equilibrar esa exigencia con el compromiso formativo. En los vigentes no se explicita.

9) Establecer efectos derivados del incumplimiento de los compromisos adquiridos en los convenios en materia de transición tecnológica por parte de las empresas.

Por ejemplo, si la empresa no integra en la evaluación de riesgos laborales el uso de la IA, la evaluación realizada no tendría efecto de cumplimiento normativo y debería ser objeto de repetición. Si la empresa aplica IA de alto riesgo sin informar en su debida forma a las personas trabajadoras y a la representación de los trabajadores, las medidas que se adopten

con apoyo en la IA (como muestra el despido de un despido) deberían ser declaradas nulas y sin efecto.

10) En definitiva, **los convenios colectivos deberían asegurar que las necesarias políticas de educación digital** para un uso productivo socialmente razonable de las tecnologías, emergidas y emergentes (IA), **no dejen atrás la dimensión sea de la prevención** de riesgos laborales en sentido estricto sea de **promoción de la salud** integral (fomento de hábitos saludables de uso de la tecnología)

En esta dirección, relevante, aunque también perfectible, es el XXIV CC del sector de banca (sin perjuicio de recordar la necesidad de fijar garantías de efectividad, pues bien, sabido es que, en este sector, la fuerte presión por la digitalización para ahorrar costes y mejorar la competitividad está generando modelos de gestión basados en la presión y sobrecarga de trabajo, al reducir plantillas). La educación digital debe incluir también la salud digital, promoviendo una política de vigilancia de la salud laboral acorde con estos entornos (ej. Protocolo de reconocimientos médicos para personas usuarias de PVD, según promueve el CC de la empresa Tradition Financial Services España).

III.4.12. Tratamiento convencional de las cuestiones ambientales en clave de seguridad y salud en los entornos de trabajo

III.4.12.1. Planteamiento general: negociación colectiva “verde” y políticas de salud en los entornos integrales de trabajo

Hace prácticamente dos décadas la negociación colectiva española fue pionera en incluir una dimensión ambiental en la autorregulación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo. De modo que un reducido, pero relevante, número de convenios fue incorporando progresivos compromisos, incluso figuras representativas, relativas a las interacciones entre el entorno o ambiente externo al trabajo y el ambiente interno, cuando la LPRL se limitaba básicamente a este último, sin perjuicio de alguna previsión reglamentaria que sí conectaba en la regulación la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras con la de terceros (ej. regulación accidentes mayores). Por lo tanto, mucho antes de que los conceptos de emergencia climática y transición verde se situaran en el centro del discurso político, normativo, socioeconómico y cultural, ya se era consciente en la negociación colectiva de sus estrechos nexos. Paradójicamente, en fechas más recientes, esa regulación convencional de la faceta ambiental externa de la política preventiva, así como de la faceta preventiva laboral de la política ambiental, se estancó, manteniéndose traslaticiamente aquellos compromisos, pero sin avanzar ni incluir cláusulas de verificación de resultados.

Naturalmente, una vez que la cuestión de la transición ecológica se sitúa como una cuestión social global central en la revisión del modelo económico, a fin de garantizar un modelo productivo sostenible ambientalmente, en realidad globalmente, esto es, en lo económico, lo ambiental y lo social, la interacción entre la lógica protectora del medioambiente y la política de tutela de la seguridad y salud en los entornos de trabajo volverá a ganar protagonismo

y asumirá nuevas dimensiones. En este sentido, no por casualidad, la reconfiguración de los sistemas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por la OIT como el quinto derecho social fundamental humano se hace no sobre las condiciones de trabajo, sino atendiendo al “entorno” global, tanto el “medioambiente de trabajo” (interno) como el medioambiente externo. Recientes normas, aprobadas o en proyecto (ej. movilidad laboral sostenible-), si bien de forma aún limitada, así como el V AENC (Capítulo XVI) son conscientes de esta conexión entre ambas dimensiones de la protección de los entornos laborales como política de sostenibilidad planetaria de la empresa y el trabajo y como política de salubridad de las personas. En su regulación y gestión, la llamada “negociación colectiva verde” tiene un reto clave.

Se recordará que el art. 64.2 b) ET hace años que reconoce el derecho del comité de empresa de recibir información sobre “las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo”, esto es, sobre los riesgos ambientales ocupacionales o para el empleo. Asimismo, el art. 64.7 c) ET le atribuye como competencia específica del Comité de Empresa “colaborar con la dirección de la empresa para conseguir... la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos”. Esta competencia cuenta con gran presencia en la negociación colectiva “verde”. Un buen ejemplo es el *Convenio Colectivo del Sector Comercio del Mueble*⁵⁶.

Ahora bien, no solo está en juego la sostenibilidad del empleo. También la calidad de vida derivada del mismo. Por tanto, **esta dimensión social debe abarcar no solo los aspectos ocupacionales en sí, sino también los propios de la salubridad integral** de la actividad de la empresa, porque afecta tanto a las personas trabajadoras como a las que viven en su entorno, aunque no tengan un vínculo contractual. El drama del amianto debería ser una lección clara al respecto (ej. CC Metro de Madrid). El art. 35 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, si bien en un plano demasiado genérico, poco operativo, es claro:

“La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este”.

Una interacción explicitada, por razones evidentes (los nuevos riesgos ambientales derivados del cambio climático son más incidentes en el trabajo al aire libre), en la nueva disposición adicional única del RD 486/1997, de 14 de abril, relativa a las “condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”, introducida por el RDL 4/2023, 11 de mayo.

⁵⁶“El medio ambiente ha llegado a convertirse en un factor importante para la viabilidad de las empresas, y por tanto para el mantenimiento del empleo. Pero para lograr un buen resultado en este camino hacia la sostenibilidad de la industria, es necesario que los trabajadores se impliquen y participen en las iniciativas de las empresas, por lo que esta interacción medio ambiente-empresa-trabajador debe quedar recogida en la negociación colectiva”.

Llama a integrar en la evaluación los fenómenos climáticos adversos, atendiendo a la debida dimensión individual (características personales y estado biológico, ex art. 15 LPRL) y a la implicación de las reglas sobre tiempo de trabajo, como medidas preventivas técnico-organizativas clave (art. 23 RD 1561/1995), como se ha analizado más arriba.

Su apartado 3 ordena que: “En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.”

La novedad de esta regulación normativa ya contaba con alguna anticipación muy significativa de la negociación colectiva en el sector del campo, así como también de la construcción. En todo caso, se hace acuciante tras la trágica DANA “de Valencia”

III.4.12.2. La integración de los riesgos ambientales en la seguridad y salud en el trabajo por parte de la negociación colectiva madrileña.

La negociación colectiva “verde”, creciente, focaliza la conexión mencionada en la creación más que de una figura representativa específica laboral ambiental **en la progresiva atribución de competencias medioambientales a la figura de las personas delegadas de prevención de riesgos** laborales (ej. CC sector empresas transformadoras del plástico de Madrid), o en los comités de seguridad salud en el trabajo. No faltan convenios que crean estas figuras representativo-participativas de forma específica y autónoma. Un buen ejemplo es el citado Convenio Colectivo del Sector Comercio del Mueble (art. 76). En él se prevé la creación de Comités de Medio Ambiente en las empresas de más de 100 personas trabajadoras, si bien -esto lastra su efectividad- la asunción de esta nueva función se integra en el crédito horario ordinario, sin incremento del común laboral -las reuniones para tratar asuntos ambientales o para acompañar cualquier visita o inspección de esta naturaleza se considerarán tiempo efectivo de trabajo, por lo que no computarán para el crédito horario ordinario-, salvo excepciones (ej. art. 61 CC sector empresas de contratas ferroviarias)

Las competencias son muy genéricas y responden a una regulación muy típica en este ámbito, incorporando la información y consulta previa a toda decisión de la empresa “de la que se puede derivar algún tipo de riesgo ambiental.” (art. 77 del CC del sector del mueble). . Precisamente, se recuerda que aquellas empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión Ambiental normalizado y certificable (UNE EN ISO 14001, EMAS., etc.) se garantiza la actuación de las personas trabajadoras, a través de sus representaciones, en:

- La formulación de las políticas medioambientales de la organización.
- Las evaluaciones medioambientales iniciales.
- El establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y auditorías

medioambientales.

- Los órganos de gestión medioambientales.
- Los grupos de trabajo y de auditorías.
- Elaboración de los informes y/o declaraciones medioambientales de la empresa.

En esta línea, muy interesante es el establecimiento de la obligación de la empresa de proporcionar formación a nivel individual (cada persona trabajadora en relación con su puesto de trabajo) y colectivo (la representación) en la temática medioambiental bien con medios internos o externos (art. 79). Por supuesto, el tiempo de formación ambiental será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Este compromiso del V AENC encuentra, pues, una creciente presencia en la práctica convencional (aunque a menudo tiene un carácter excesivamente programático -ej. CC sector de empresas de educación ambiental, CC del sector de empresas de depuración de aguas de Madrid; CC del sector del comercio vario, etc.-).

En cambio, más difícil es encontrar referencias al otro compromiso más específico indicado en aquel, el relativo a fomentar la movilidad laboral sostenible como parte de una política de reducción-neutralización de la emisión de carbono, o de otros contaminantes. Las posibilidades a tal fin, sin embargo, serían múltiples para quienes negocian colectivamente, desde las típicas percepciones extrasalariales vinculadas a la transición ecológica a planes específicos de la empresa para facilitar la movilidad grupal. Justamente, el CC del grupo Generali España se refiere a la movilidad sostenible en dos ocasiones.

Por un lado, se prevé el incremento del importe de los préstamos para la compra del vehículo del personal con funciones comerciales y/o de representación que lo utilice en el desarrollo de su actividad dentro de la Empresa del Grupo, cuando se adquieran vehículos eléctricos o híbridos, cumpliendo así con los principios de fomento de la movilidad sostenible. Por otro lado, prevé acordar dotaciones del Fondo Asistencial, que las empresas del grupo tienen constituido, a actividades vinculadas con la sostenibilidad, en especial al fomento de la movilidad sostenible. En esta misma línea, claramente innovadora, el Convenio colectivo de SEAT, S.A. establece que:

“la empresa se compromete a desarrollar el proyecto para la implantación de los puntos de carga para el coche eléctrico, para poder cumplir con lo dispuesto por el Real Decreto-ley 29/2021 (de 21 de diciembre), en el momento que...sea exigible”.

III.4.12.3. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas

No cabe duda de que, en este ámbito la mayor recomendación que cabría hacer es no solo (1) **promover que se generalicen las políticas de gestión ambiental sostenible en las diferentes unidades de negociación** colectiva (sorprende que no se incluyan en más de un sector que se dedica, justamente, al reciclado de residuos, o que tienen especial incidencia en la contaminación), sino también, y sobre todo, **que (2) avancen en efectividad, reduciendo su actual carácter programático** (se echa de menos más compromiso vinculante,

incluso en sectores de empresas dedicadas a la “educación ambiental”). Más concretamente sería conveniente que:

- 1) Los convenios colectivos, en el momento de referir a los principios preventivos, **deberían especificar que el art. 15 LPRL, cuando exige integrar los factores de medio ambiente en la actividad preventiva de riesgos laborales, no refiere tan solo al “ambiente laboral”, sino al ambiente en general**, externo e interno, porque uno y otro interactúan a efectos de una salud integral (ej. piénsese lo que sucede con el amianto –conviene tomar lecciones adecuadas de errores pasados-; ej. cláusula 37ª CC Metro de Madrid y su Comisión mixta sobre amianto en Metro)

El citado art. 35 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) o el art. 145 del CC Único para el Personal Laboral de la Administración de la CAM (2021-2024) apuntan, con fórmulas diversas, en tal dirección: “Artículo 145. Prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

*Las estrategias de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su orientación preferente hacia los riesgos específicos asociados al desempeño de los diferentes puestos de trabajo, se implementarán, en su caso, en coherencia con los objetivos, actuaciones y protocolos previstos en la normativa en cada momento vigente en materia de preservación del medio ambiente y de lucha contra el cambio climático, de forma que se contribuya con ello a una **protección integral de la salud del personal laboral ante cualquier tipo de amenaza potencial a la que pudiera estar sujeto.**”*

- 2) Esta cláusula de clarificación normativa (función complementaria) no debería ser óbice para que las **unidades convencionales aumentaran las cláusulas prácticas u operativas en relación con los riesgos ambientales**, a fin de facilitar una política proactiva de la empresa y el conjunto de la plantilla a tal fin.
- 3) **Los convenios deberían lograr una mayor concreción y efectividad en los órganos de representación**, de modo que sean específicos para vigilar por esta interacción entre la salud del medio ambiente externo y el interno laboral, o, al menos, si se opta por atribuir las funciones propias a las estructuras típicas de PRL, se garantice un tiempo de dedicación propio (ej. crédito horario específico). Quizás lo más adecuado sea mantener el carácter conjunto (más bien integrado) de estos órganos, pero, insistimos, con reconocimiento de un crédito específico para visibilizar esa tarea preventiva de riesgos ambientales junto a los laborales

En esta dirección destaca, entre otros, el CC del Sector Comercio del Mueble (art. 76). Fuera de la muestra convencional autonómica analizada, cabe destacar el art. 17 del VII Acuerdo de la mesa sectorial para la valorización energética y la sostenibilidad de la industria andaluza del cemento (que regula la figura de la persona delegada de medio ambiente, para la

gestión preventiva de este tipo de riesgos y dotado de un estatuto de garantías análogas a la RLT para el caso de que no concurra en ella esta condición).

- 4) La previsión convencional no solo de deberes de cooperación en la gestión sostenible del medio ambiente **sino de canales de expresión colectiva o alerta sindical ambiental**, como en el modelo francés, ayudaría a una mayor efectividad, incluso credibilidad, de las políticas ambientales de las empresas
- 5) Al margen de la suerte de la reforma legal en materia de **movilidad laboral sostenible**, los convenios colectivos son un buen instrumento para fomentarlos, por supuesto, en contextos organizativos más razonables, de modo que rebajen los umbrales ocupacionales de las empresas obligadas. Al respecto, incluso se pueden diseñar incentivos económicos (retributivos) para las personas y grupos de la plantilla que se adhieran a prácticas de movilidad saludables, ambiental y humanamente (al igual que las empresas deben contar con incentivos a tal fin, como la reducción de cuotas sociales, subvenciones, etc.)

Sin duda, en esta línea, es bastante frecuente encontrar convenios que incorporen un catálogo de ayudas para ir en transporte público (tarjea de movilidad de Madrid), incluso modulándose atendiendo al tipo de vínculo contractual (indefinido o temporal, completo o parcial), y situación o no de personas con discapacidad (compensación de mayores dificultades para el transporte público), como el CC Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid. Pero aquí se propone ir más allá. En esta línea, es una buena práctica convencional la regulación incluida en el CC del grupo Generali España. Fuera de la muestra convencional de la CAM destacamos el CC de la Agencia del medioambiente y el Agua de Andalucía.

- 6) **Los convenios y acuerdos deberían establecer sistemas para evaluar la huella de carbono (huella ambiental) de formas organizativas como el teletrabajo**. Pese a lo que suele creerse ni el teletrabajo asegura mejoras ambientales (la rebaja de contaminación que tiene por reducir la movilidad puede compensarse con mayor uso eléctrico) ni su eficiencia ambiental es automática. Exige capacitar también a las personas (tele) trabajadoras en competencias de gestión ambiental, no solo digital (y de ciberseguridad)
- 7) **Los convenios colectivos deberían promover que las empresas se certificaran ambientalmente**, según la normativa ISO 14001 y/o EMAS, porque con ello se garantiza una mayor participación sindical en los Comités de Medio Ambiente
- 8) Todos los convenios colectivos deberían prestar mayor atención, de una forma sistemática y coherente, **a la interrelación entre los cada vez más frecuentes “fenómenos climáticos adversos extremos” y la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo**, dado el incremento de accidentes, incidentes y bajas por este tipo de motivos

(ej. olas de calor, mala calidad del aire). Pero, sin duda, debería ser más exigible en convenios de sectores y empresas con una mayor incidencia, por hacerse al aire libre. No es solo un imperativo normativo actual, sino una exigencia socioeconómica y cultural, de cultura preventiva adaptada al tiempo que vivimos (de emergencia climática).

En esta línea destacaremos, entre otros, el art. 7.6 del CC de la industria del metal, que aboga por una adaptación del tiempo de trabajo, así como por limitaciones de servicios, con garantía retributiva, en situaciones climatológicas adversas. En este sentido, nos sorprende que no se incluya este tipo de cláusulas en el CC del campo de Madrid, lo que convendría revisar. A nuestro juicio, una buena práctica en tal sentido podrá ser la del art. 32 del CC del campo de Jaén.

En él se dispone que se creará una Comisión, integrada por sindicatos y patronal que han firmado el convenio, y por la administración provincial, a fin de velar por una gestión integralmente sostenible de la actividad agraria, en clave de salud del entorno y también de las personas trabajadoras (riesgos químicos ligados a productos fitosanitarios, contaminación de aguas, desertificación, etc.)

III.4.13 Las adicciones en la negociación colectiva: una experiencia de integración de la promoción de la salud en la prevención

III.4.13.1. Planteamiento general: Las condiciones y el entorno de trabajo, factor de riesgo para, y factor de protección frente, a las adicciones.

Bajo el término “drogodependencias”, la negociación colectiva acumula una larga experiencia en su tratamiento. Sin embargo, y una vez más por derivación de un exceso de inercia en el seguimiento del enfoque legislativo, esa atención se centra en un tratamiento eminentemente disciplinario, en línea con lo establecido en el art. 54 ET, sumándose en tiempos más recientes cláusulas relativas a la introducción de mecanismos más eficaces de control preventivo del consumo de alcohol y otras sustancias adictivas (especialmente en aquellos sectores de actividad y puestos de trabajo que implican elementos de seguridad añadida para la empresa y terceras personas, como la conducción). En cambio, escasos fueron en su día, y todavía siguen siéndolo, aunque han ido creciendo lentamente, los convenios colectivos que afrontan esta cuestión desde un enfoque integral de gestión, con expresa atención a la perspectiva preventiva, no solo a la protectora-asistencial, también en términos de estabilidad en el empleo, además de, claro está, a la disciplinaria.

Sin embargo, tanto las organizaciones internacionales más prestigiosas en esta materia (OMS, OIT, Comisión Europea) como los propios Acuerdos Interconfederales, así como las Estrategias de SST (concertación social) vienen insistiendo, también desde hace décadas (1996), en la mayor eficacia del enfoque integrado de la gestión de este problema de salud social y pública que son las llamadas hoy adicciones (incorporan las clásicas con sustancia o drogodependencia -alcoholismo, tabaquismo, toxicomanía- con las contemporáneas adicciones conductuales) en las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo (ej. programa SOLVE de la OIT). En este sentido, y para centrar nuestra atención en los referentes

más relevantes y recientes, de interés es recordar:

A) Estrategia Nacional de Adicciones 2017-2024. Dos elementos merecen reseña.

De un lado, el enfoque integral alentado por esta técnica de planificación concertada, política y socialmente, que enfatiza la relevancia de afrontar de forma proactiva y transversal el consumo de drogas como un problema para la salud y el bienestar de las personas en todos sus entornos. Entre ellos se refiere también al entorno de trabajo.

De otro, entre sus instrumentos de información estadística, dedica una atención muy especial, lamentablemente muy poco explorada en el ámbito laboral, tampoco en la autonomía colectiva, a la Encuesta sobre Consumos de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España (ECML), dentro del sistema estadístico más amplio EDADES. Es una herramienta estadística elaborada por el Observatorio Español de las drogas y las adicciones (OEDA) cada 7 años, habiéndose realizado hasta el momento 3 (el último 2019-2020). En todos ellos se refleja y se concluye, sobre datos estadísticos que:

“en líneas generales...hay un mayor consumo de drogas entre las personas que afirman experimentar determinados riesgos en el entorno laboral [la encuesta mide la influencia en este tipo de consumos problemáticos de factores dentro del lugar de trabajo englobados en 5 categorías: satisfacción, riesgos psicosociales, riesgos de seguridad, condiciones de empleo y daños iniciales para la salud] respecto a aquellas que no están expuestas. Así, por ejemplo, se aprecia una prevalencia más alta de consumo de alcohol (a diario y de riesgo), de tabaco a diario o consumo de cannabis en el último mes en aquellas que declaran tener situaciones de riesgo de seguridad, o un mayor consumo de hipnosedantes en personas que afirman presentar riesgos en relación con las condiciones de empleo.”⁵⁸

B). Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026.

También en este instrumento de planificación institucional enfatiza un enfoque integral de los problemas de salud mental, incidiendo, entre otros ámbitos, en la gestión preventiva del problema de las adicciones en los diversos entornos, incluyendo, cómo no, los de trabajo. Otras cuestiones conexas son relevantes para el ámbito laboral de esta Estrategia y sus Planes de Acción, como los ya citados, al hacer referencia a nuevas dimensiones de la prevención psicosocial en los entornos de trabajo, “*protocolos en las empresas de prevención del riesgo de suicidio*”.

Una clave de acción de esta estrategia es el enfoque inclusivo, es decir, fomentar la integración sociolaboral de las personas con problemas de salud mental y la lucha contra el estigma que de ello deriva. Nos recuerdan, como la Estrategia de Adicciones, que las personas con adicciones son personas con una enfermedad y que, por lo tanto, la debida (por eficaz, eficiente y justa) intervención en fases precoces, atendiendo al riesgo de adicción, no ya a la asistencia a la persona adicta, exige atender la influencia de todos los entornos relacionados, como, sin duda, es el laboral.

⁵⁸https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/sistemaInformacion/pdf/2021_OEDA_InformeLaboral_2019_2020.pdf

C) Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (y su Plan de Acción 2023-2024)⁵⁹. Sin entrar ahora en detalles, la mayoría conocidos, es útil recordar que varios Objetivos (2, 3 y 6) y varias Líneas de Actuación del Plan hacen referencia, o táctica (cuando se habla de la promoción de la salud mental en las empresas) o expresa (promoción de la negociación colectiva en el ámbito de gestión de las adicciones), a la gestión preventiva de esta cuestión.

De forma expresa, la ya comentada Línea de Actuación 6.6. del Plan de Acción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre “promover la adopción de acuerdos en materia de SST en el ámbito de la negociación colectiva”, hace hincapié (lo cita como segundo ámbito) en los: **Planes de prevención e intervención en adicciones.**

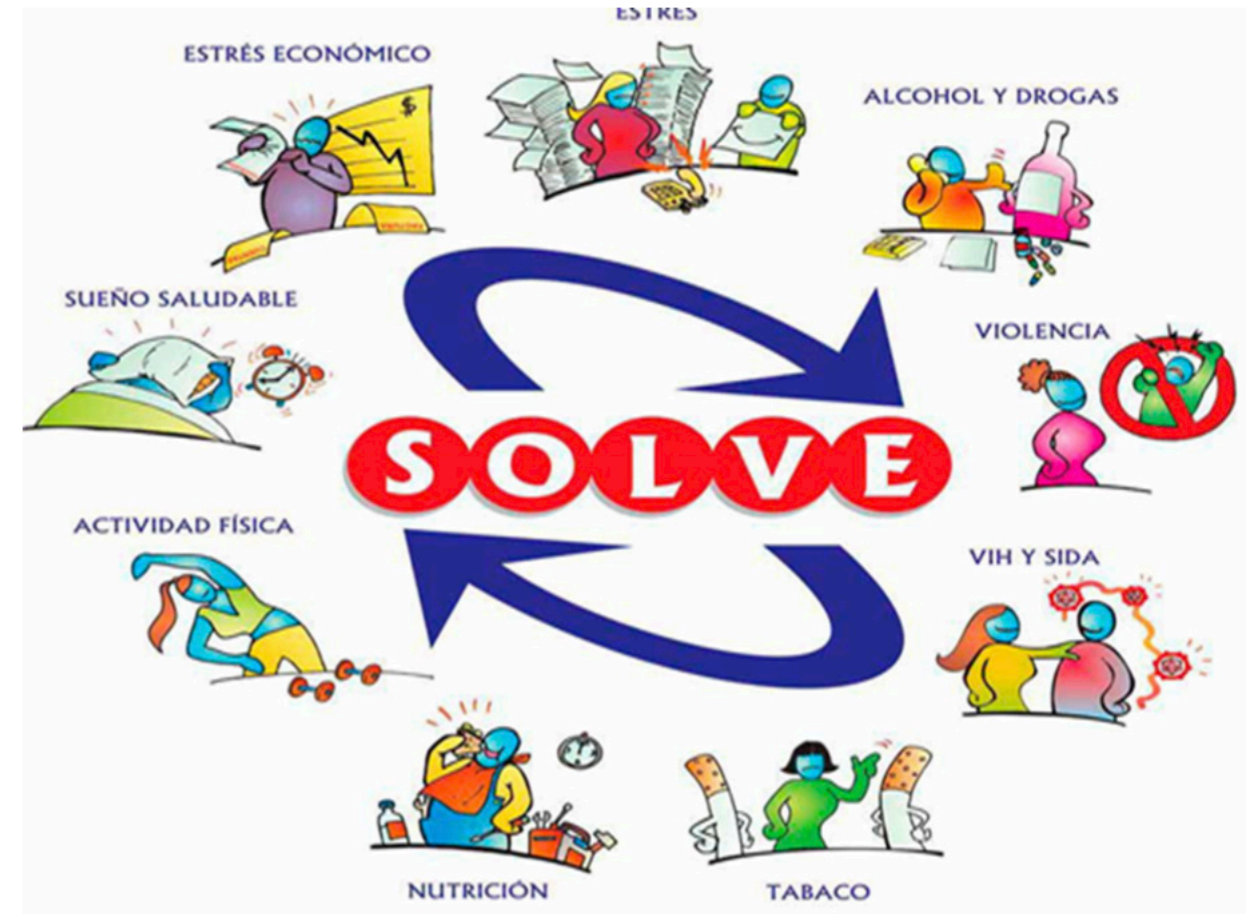
D) La Encuesta ESENER. Precisamente, en el contexto de los marcos estratégicos de seguridad y salud en el trabajo, ahora con referencia comunitaria, la Comisión Europea ha tenido la oportunidad de medir, a través de la Encuesta ESENER, la importancia que existe en la interacción entre las políticas de seguridad y salud en el trabajo y en las de promoción de la salud a efectos de la gestión eficaz de las adicciones de la población trabajadora.

Como puede verse en la tabla siguiente (Tabla 15 de la Encuesta ESENER-2), cuando la gestión de un tema de promoción de la salud en el trabajo (PST) se incluye dentro de la política de seguridad y salud en el trabajo (PSST), mejora su éxito. En este sentido, la inclusión del riesgo de adicciones en la evaluación de riesgos laborales prácticamente dobla las actuaciones de la empresa en materia respecto de las que no lo hacen, limitándose a campañas esporádicas de promoción de hábitos saludables.

Medidas de PST	Con Evaluación de Riesgos	Sin Evaluación de Riesgos
Concienciar sobre la prevención de adicciones	42,6%	26,7%
Concienciar sobre una nutrición saludable	36,6%	29,3%
Promover las actividades deportivas fuera del trabajo	26,2%	19%
Fomentar los ejercicios de espalda (riesgos ergonómicos)	46,5%	27%

⁵⁹Conviene recordar que esta misma visión estratégica se integra en los Planes Directores de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, como reflejan el VI y el VII.

Un enfoque integral e integrador que, por lo demás, viene defendiendo desde 1996, reforzándolo en 2012 con la revisión de su programa SOLVE, la OIT (algunos convenios citan la OIT: ej. art. 30 CC empresa Stellantis España, antigua Opel -en Zaragoza-). De ahí que plantee una gestión integral de las cuestiones de promoción de la salud mental con las de prevención de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo, incorporando temas de adicciones en sentido amplio (gráfico siguiente)



E) **V AENC.** En coherencia con ello, y dando un paso desde el discurso teórico (la fijación del compromiso pactado o concertado) a la acción pactada normativa, el capítulo VIII del VAENC considera que la negociación colectiva debería abordar las adicciones “planes de prevención e intervención en las mismas”. Para ello recomienda: *“Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.”*

Ciertamente, las adicciones de la población trabajadora constituyen un problema de salud no solo pública sino laboral, con origen multicausal. Las condiciones y entorno de trabajo tienen un papel muy significativo en una doble dirección:

(i) como factor de riesgo (enfoque negativo y reactivo)

(ii) como factor de protección (enfoque positivo y proactivo)

Por eso plantea un desafío innovador importante a la gestión preventiva al requerir:

(i) **integración sistemática de la PST en la SST**

(ii) **interacción de la vida profesional y la vida personal y social**

III.4.13.2. Tratamiento convencional de la cuestión social de las adicciones en las personas empleadas: entre tradición y renovación

No está siendo nada fácil ni mucho menos rápido, desde luego no extendido, este proceso evolutivo del tratamiento convencional de las adicciones, pasando de un enfoque eminentemente disciplinario (los consumos problemáticos de drogas, tanto si son esporádicos u ocasionales, como si son reflejo de una adicción, se consideran por lo general como infracciones graves o muy graves del código de conducta laboral fijado en los convenios). Existe al respecto un fuerte desajuste entre el enfoque del tema en la normativa laboral (estrictamente disciplinario) y en la normativa social (las adicciones como una enfermedad exigida de asistencia sanitaria y que puede dar lugar hasta las incapacitaciones permanentes para el trabajo), primando en la gestión sociolaboral el de carácter disciplinario. Por lo que la negociación colectiva tiene aquí un papel, al menos en potencia, muy relevante para promover una gestión más integral de este tema (según el esquema de la Tabla 8, del Estudio de UGT-CEC, de 2017), como propone el recordado V AENC:

Tabla 8. Aspectos de una política concertada en materia de gestión de drogas y adicciones en el trabajo.

FUNCIÓN DISCIPLINARIA	FUNCIÓN ASISTENCIAL	FUNCIÓN PROMOCIONAL	FUNCIÓN PREVENTIVA
Régimen infractor	Acción social	Programas de fomento de hábitos de vida saludable	Evaluación de riesgos y vigilancia de la salud

FUENTE: AAVV. Drogas y negociación colectiva en sectores de consumo prevalente: Balance y "vías de progreso" a la luz de la "ENSD", Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2017

Como se decía, este proceso renovador del tratamiento convencional de la cuestión de las drogodependencias y otras adicciones, favoreciendo un enfoque integral y preventivo, lleva unos años recorriéndose, aunque los avances hacia él siguen siendo lentos. Muchos siguen siendo, pues, los convenios que atienden disciplinariamente este tema de salud sociolaboral y pública, pero aún pocos los que lo hacen en la citada clave proactiva y preventiva. Pero existen y van creciendo significativamente, encontrando algunos ejemplos destacados en la muestra convencional aplicable a la CA de Madrid.

Al respecto, las formulaciones y el grado de avance en esa dirección menos reactiva (disciplinaria; privación de beneficios económicos) y más proactiva (preventivo-asistencial) es muy dispar en esta muestra, tanto autonómica como estatal. Así, desde hace tiempo encontramos unidades negociadoras que, pese a primar el enfoque disciplinario tradicional, incluyen

soluciones reveladoras de una mayor consciencia y sensibilidad hacia el problema de la adicción en una persona trabajadora, facilitando la estabilidad en el empleo. Así, por ejemplo, se prima la baja laboral, y suspensión, a la extinción (garantía de conexión ocupacional) (ej. CC sector transporte de viajeros por carretera, CC Easyjet, etc.)

Precisamente, en este ámbito de las garantías de estabilidad para estas personas cuando se constate que sus conductas de consumos problemáticos o nocivos se vinculen a situaciones adictivas, la negociación colectiva tendría un papel importante que cubrir y hasta el momento no suele hacerlo. Nos referimos a la precisión en torno a la causa de la eventual extinción en estas situaciones, esto es, si estamos ante un despido disciplinario propiamente o ante un despido por causas objetivas. Es importante esta labor hoy porque el TS parece recorrer un camino especialmente ejemplarizante con estas situaciones, primando la seguridad vial respecto de la estabilidad laboral y, en consecuencia, facilitando la extinción disciplinaria en estos casos, con lo que ello supone de pérdida de la indemnización.

Más frecuentes son los convenios colectivos que exigen controles de consumos precoces y aleatorios, para mejorar la eficacia de la detección precoz de este tipo de situaciones, por el riesgo que supone no solo para la persona consumidora trabajadora sino para sus compañeros/as y terceros (ej. CC autonómico del sector de transporte de viajeros por carretera de servicios de transporte regular; entre otros). Con todo, conviene ser muy precisos en este tema, porque si, como pudiera ser, se enmarca en la vigilancia de la salud laboral ex art. 22 LPRL, justificados por tratarse de actividades y ocupaciones en las que el riesgo para la seguridad es más significativo, no puede hacerse luego un uso disciplinario de esa información (sectoriales: CC autonómico del sector de transporte de viajeros; empresa: CC empresa Candispe, SL, art. 29 -empresa del sector logístico con certificaciones de calidad, seguridad, salud y ambiente-; entre otros varios).

Pero, sin duda, la formulación normativa convencional más avanzada es aquella que reconoce expresamente una política de empresa dirigida a la gestión integral de las adicciones. Es el caso, por ejemplo, del CCE de empresas de acción e intervención social. En su art. 55 (Principios generales ante las adicciones y drogodependencias) se hace un diagnóstico preciso del problema de las adicciones como cuestión de salud y se esboza un plan integral. A saber:

"El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

– Preventiva. Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la

reducción y el uso inadecuado de drogas y promociónen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

– *Asistencial.* Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de las entidades del sector a aquel personal que lo solicite.

– *Reinsertiva.* El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

– *Participativa.* Toda iniciativa o programa empresarial de carácter colectivo relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores si la hubiere o en su defecto se informará a la plantilla.

No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido por esta causa o por las acciones derivadas de la misma y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo si es necesario.

Estos principios serán desarrollados en el ámbito de cada entidad junto con la representación legal de los trabajadores si la hubiera.”

Varios aspectos deben ser destacados de esta línea de progreso convencional en el tratamiento integral de las adicciones como problema de salud laboral, no solo de salud público-social. Primero, vemos cómo ya se hallan convenios que asumen de una manera expresa esta vertiente preventivo-laboral del problema (en otros ámbitos, p.ej., art. 27 CC sectorial provincial de oficinas y despachos de Ávila -sorprendentemente no se refleja ni en el convenio estatal de este sector ni en otros autonómicos, como en la CA de Madrid, o Cataluña-), integrándose de forma plena en el sistema de gestión preventiva (evaluación y planificación), presuponiendo las condiciones de trabajo como factor de riesgo y como factor de protección. Conviene al respecto tener en cuenta que, con frecuencia, las adicciones de las personas pueden ser una respuesta (equivocada, por supuesto, por nociva, personal y socialmente) a la exposición a factores y riesgos psicosociales (fatiga, estrés, violencia o acoso, etc.). De ahí la importancia de que los convenios colectivos prevean su integración al evaluar los riesgos y planificar medidas, destacando especialmente su inclusión en la vigilancia de la salud (ej. art. 34 CC Metro de Madrid, que refiere a la existencia de un sistema propio de vigilancia toxicológica de la salud, haciendo referencia a la necesidad de su revisión para adaptarla a cada tiempo y siempre con participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Para poder captar mejor la diferencia podemos comparar esta previsión con los convenios colectivos que, exitosos en el tratamiento de este tema desde hace años, se limitan a un enfoque de intervención asistencial (prevención terciaria, si se quiere). Sería el caso del citado convenio colectivo de la empresa STELLANTIS (fábrica de Zaragoza -antigua Opel-). En su art. 30 se lee: Lucha contra el alcohol, drogas y ludopatía.

Una vez reconocido que el consumo de alcohol y drogas es un factor de riesgo laboral añadido para la persona consumidora y terceras personas (“además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un riesgo inaceptable de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no solo afecta al individuo sino también a sus compañeros de trabajo”), y tras recordar que la necesidad de intervención deriva de los compromisos con la OIT, llama a una acción participada y cooperativa de los Comités de Seguridad y Salud para el necesario desarrollo preventivo eficaz de esta cuestión.. Sin embargo, esa política preventiva de las adicciones quedará luego centrada en establecer el desarrollo y promoción, “dentro de las funciones del comité Central de Seguridad y Salud” de:

“procedimientos necesarios en orden a conocer y cooperar en el Programa de Ayuda a Empleados (PAE) con problemas de alcohol, drogas y ludopatía.”

Los objetivos básicos de dicho Programa serán:

- Difundir entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía y del consumo de alcohol y drogas para la salud.

- Atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación [el acceso al programa requiere solicitud expresa de la persona empleada, prueba de su voluntad de seguir un tratamiento de desintoxicación], guardando la necesaria confidencialidad que el tema requiere.

Como puede verse, más que un programa de acción preventiva se trata de una medida de acción social. Muy loable y ejemplar, pero no coherentemente ajustada a los imperativos preventivos propiamente establecidos por la OIT y acordados en el V AENC.

Segundo, es también importante que estas formulaciones generales colectivas se concreten de forma más detallada y efectiva en cada empresa. De ahí que resulte muy conveniente que, al igual que respecto de otros riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, se remita a la elaboración de protocolos de empresa para la gestión de las adicciones. Un protocolo que debería establecerse en el seno de los CSST. El INSST dispone de pautas a tal fin en el marco del paradigma de empresa saludable.

En todo caso, es importante implicar a los órganos de participación paritaria en estos protocolos, sea en el ámbito sectorial (la mayoría de las Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud tienen atribuida la competencia de hacer estudios sobre el impacto de las drogodependencias en su sector, para lo que les será muy útil la Encuesta de Consumos en el Medio Laboral del OEDA) como, sobre todo, de empresa, a través de los CSST (ej. CC Universidades públicas de Madrid, el de personal laboral y el de PDI). Muy ilustrativos son los citados arts. 34 CC Metro de Madrid o 30 del CC Stellantis.

Tercero, y a fin de precisar para las unidades negociadoras el sentido que tiene esta propuesta de una gestión más integral y proactiva de las adicciones, creemos que es impor-

tante reseñar que con ello no se está proponiendo abandonar la dimensión de medidas disciplinarias. Merece la pena reseñarlo porque el citado art. 55 CC Estatal de empresas de acción e intervención social, en línea con el bloque de convenios que se orientan en la misma dirección, incluye la perspectiva “no sancionadora”. Pero con ello no se quiere decir que no deba formar parte del código de conducta laboral la abstención de consumos nocivos o problemáticos, sino que este régimen debe servir también para desempeñar una función preventiva y de protección. Recordado que la prevención no solo es un derecho, sino que también es un deber de autoprotección para uno mismo, y de protección para las personas compañeras y terceras que se relacionen por razón del trabajo con la persona empleada, la negociación colectiva debe incluir este tema dentro de las infracciones-sanciones disciplinarias, sin duda. Pero debe hacerlo de un modo más preciso y detallado que hasta ahora, introduciendo modulaciones y matizaciones en atención a que pueda mediar o no según las circunstancias concurrentes para cada persona y situación (Estudio UGT, 2017, p. 52).

En este sentido, de gran ejemplaridad es el CC CEPL Ibérica, SL, en virtud del cual se considerará infracción laboral muy grave:

“la embriaguez habitual, salvo que el trabajador haya puesto los medios necesarios, mediante el tratamiento adecuado a través de los servicios médicos o psicológicos públicos que así lo certifiquen, para normalizar tanto su salud como su vida laboral”

Una vez más, el convenio colectivo aquí no haría sino introducir una función de seguridad o certeza jurídica. En efecto, en puridad, cuando media conciencia expresa de la persona trabajadora de que tiene un problema de adicción, la constatación de una voluntad de superación determinaría que no concurriría la culpabilidad propiamente (sí la gravedad). Por tanto, se excluiría la responsabilidad al no existir culpa jurídica.

Ahora bien, dado que en la doctrina judicial esta materia no queda nada pacífica, el convenio colectivo tiene la oportunidad de dar certeza a la persona trabajadora, así como a la empresa, del modo de uso del poder disciplinario. De este modo, se prevé y clarifica una renuncia condicionada por la empresa a su ejercicio (conviene advertir que en materia preventiva la potestad disciplinaria debe ejercerse obligatoriamente, no puede ser potestativa, como sucede en general con esta facultad empresarial, que es renunciable), si media una voluntad de la persona trabajadora de desintoxicación y reinserción. Como expresamente refleja este grupo de convenios colectivos que promueven sectorialmente políticas integrales.

En suma, preservado el poder disciplinario en esta materia, pero modulado según el estado de salud de la persona afectada respecto al riesgo adictivo, facilitados también, como expresión de vigilancia de la salud ex art. 22 LPRL de controles precoces, no ya para facilitar la prueba eficaz del incumplimiento laboral, la negociación colectiva estaría más preparada para afrontar este cambio de enfoque y facilitar su dimensión preventiva. Por lo que debe desplegarse una labor esencial de información, formación y adaptación de los puestos de trabajo a estas circunstancias personales y sociales propias de quien tiene una afección adic-

tiva. En esta dirección de avance en el tratamiento de salud de las adicciones, ahora en una clave más de prevención secundaria (incluso terciaria), cabría mencionar aquellos convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa (por lo general grande) que configuran a estas personas como especialmente sensibles a efectos del art. 25 LPRL.

De ahí que se proponga para ellos la adaptación de los puestos de trabajo a estas situaciones que, como bien se conoce, suelen ser crónicas y tener recaídas. A tal fin se deberían desplegar las facultades empresariales propias de los ajustes funcionales, así como de tiempo de trabajo (ej. reducciones de jornadas, descansos, permisos, etc.). Al respecto, no faltan los convenios colectivos que prevén situaciones de licencia, permiso o suspensión de contrato específicas para facilitar los tratamientos de desintoxicación o deshabetuamiento, por tanto, para facilitar la recuperación de la salud psicosocial y física, que luego permita el retorno al trabajo, o la continuidad en el mismo conciliando con el tratamiento de recuperación de la salud. Ejemplar a tal fin es el CC autonómico de las empresas comercializadoras de juego colectivo, dinero y azar (art. 27: excedencia de un año, con un periodo de carencia de otros 3 años si se precisara nueva excedencia, lo que dificulta atender los periodos de recaída), o el CC del Sector de mayoristas y exportadoras de pescados.

III.4.13.3. La lenta emersión en los convenios de las adicciones conductuales: De las drogodependencias a las ludopatías y tecno-adicciones.

Finalmente, nos parece importante reseñar un nuevo proceso de progreso o de avance, de momento tímido y lento, pero tangible y reseñable, de la negociación colectiva en materia de gestión preventiva o proactiva de las adicciones. Nos referimos a la creciente aparición o emersión de nuevas tipologías de conductas adictivas, que no se vinculan al tradicional consumo de sustancias psicoactivas (tabaco, alcohol, drogas ilegales, incluso drogas legales, como los hipnosedantes), sino a conductas nocivas para la salud o adicciones conductuales (ludopatías, adicciones tecnológicas, etc.). En la gran mayoría de los convenios se mantiene la tradición de las drogodependencias.

Ahora bien, sabido es que, como ya expresa la citada Estrategia Nacional sobre Adicciones (ENA), hoy hay que atender también a otras situaciones que provocan unos estados análogos a las drogodependencias. Sin duda, la conducta más conocida y con más arraigo es la ludopatía. Sin embargo, sorprendentemente, son pocos los convenios que hacían especial referencia a la ludopatía, al nominar las conductas que contemplan, como la alcoholemia, la drogadicción, el tabaquismo. Por lo tanto, esta especificidad en la nominación planteaba las dudas de si podían beneficiarse de estos programas y de los beneficios previstos en el convenio aquellas personas con adicciones diferentes, como la ludopatía. Por supuesto, no han faltado convenios que incluyen desde antaño la ludopatía (ej. art. 30 CC STELLANTIES, en la fábrica de Zaragoza -antigua Opel-, que la recoge desde sus primeras redacciones y constituye un ejemplo paradigmático en este ámbito).

En tiempos más recientes, además de comprobar que hay una presencia al alza de la ludopatía en estos tratamientos o cláusulas convencionales, también podemos ver la inclusión de

situaciones más novedosas, como las adicciones a las tecnologías digitales, las tecno-adicciones (incluso la “adicción al trabajo”). Si bien estas últimas no son reconocidas todavía, ni por la lista internacional de enfermedades (CIE) ni por el DSM, como una enfermedad, sí es tenido como un problema relevante de riesgo para la salud y el bienestar de las personas en general, y trabajadoras en particular, ante los entornos digitalizados laborales. Estamos, pues, ante una nueva manifestación de esa otra cara oculta y nociva de la tecnología (al igual que el tecnoestrés o la fatiga informática; o el ciberacoso, como ya se estudió). En este sentido, nuevamente pionera se presenta la negociación colectiva en ADIF (en su día RENFE -este grupo empresarial fue pionero a la hora de establecer en España programas de intervención específica no disciplinaria en materia de gestión de las drogodependencias, alcohol y toxicomanía-).

Así, en la *Cláusula 9ª del II CC de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF)*, aunque relativa a la Comisión de Política Social y de Igualdad, en su compromiso sobre “Salud laboral” ordena que:

“Se elaborará en el plazo de seis meses un plan de actuación para incluir en el PACDA el tratamiento de las situaciones de ludopatía y dependencias a las TIC. Se estudiará, asimismo, la forma de extender la labor de los trabajadores sociales a actuaciones de apoyo personal y familiar en circunstancias excepcionales.”

No hemos encontrado ninguna muestra convencional autonómica con un contenido análogo. No obstante, en ciertos convenios sectoriales provinciales, como el de oficinas y despachos sí podremos hallar una cláusula equivalente, aunque no se recoge ni en el CC estatal de este sector [lo que no sorprende, porque, como se comentó al inicio de este estudio, es de los pocos convenios sectoriales estatales que no contiene ni una sola previsión específica sobre prevención de riesgos laborales -sí en materia de acción social complementaria para las bajas por IT-] ni en el CC autonómico del sector de oficinas y despachos, 2022-2024 (pese a que este convenio sí contiene un largo artículo dedicado a la seguridad y salud en el trabajo -art. 40-), que incluye la especificación de la obligación de evaluar los factores de riesgo psicosocial).

III.4.13.4. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas

Conforme a lo analizado en las páginas inmediatamente anteriores parece claro que sería recomendable una triple mejora en el tratamiento convencional de las adicciones. A saber:

1) Cambio de denominación, de modo que el término usual “drogodependencias” mute hoy por el de adicciones, con expresa referencia no solo a las tradicionales relacionadas con el consumo de sustancias sino también con las conductuales.

En esta línea es muy interesante el marco de favor que la Ley vasca sobre drogas ofrece a la negociación colectiva para realizar planes de gestión en los entornos de trabajo. (art. 20

de la Ley 1/2016, de 7 de abril, de Atención Integral de Adicciones y Drogodependencias)

2) Un cambio de óptica, pasando del predominio de la lógica disciplinaria y de los instrumentos de control precoz de los consumos problemáticos (no tanto para una vigilancia toxicológica de la salud laboral que anticipe precozmente el riesgo y, por tanto, promueva la prevención para toda la plantilla, sino para mejorar los medios de prueba eficaz de consumos considerados infracción laboral y en aras de una mayor seguridad de la actividad), a una lógica de gestión integral.

La adicción es una enfermedad y, en consecuencia, su riesgo de sufrirla un problema de salud y como tal debe ser tratado. La mejor gestión a tal fin proviene de su integración en los instrumentos del sistema de seguridad y salud en los entornos de trabajo, como promueve el V AENC y acredita la OIT y la Encuesta ESENER. Por tanto, debería implicarse en tal gestión, a través de los compromisos adquiridos en negociación colectiva, desde la evaluación de factores de riesgos a la vigilancia de la salud, pasando por la formación adecuada a toda la plantilla y la adaptación de los puestos, además de las garantías de estabilidad en el empleo, para que no sea un factor de estigmatización y de exclusión (vulnerabilidad) más.

3) La lógica disciplinaria en modo alguno carece de sentido en este ámbito, pero es necesario que se module en atención a las circunstancias personales, para que resulte solo subsidiaria, o en defecto de una acción voluntaria de las personas trabajadoras afectadas

Como buenas prácticas convencionales y, por tanto, a nuestro juicio, a emular, con las adaptaciones que se consideren adecuadas por la unidad negociadora de cada sector o empresa en la Comunidad madrileña, nos parecen:

5) el citado **art. 55 del CC de las empresas de acción e intervención social o art. 32 VIII Convenio Marco Estatal de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio**

6) **CC de la empresa Metro Ligero Oeste, S.A y su Plan de promoción de la salud en el lugar de trabajo: Prevención de drogodependencias y consumos de sustancias**

7) En el ámbito de la incorporación de nuevas adicciones conductuales, de especial significación es el citado **II CC de ADIF**.

III.4.14. Una huella de monetización de la salud laboral: la fuerte inercia negocial de los pluses (toxicidad, peligrosidad, penosidad)

El enfoque preventivo dominante desde la LPRL y los compromisos internacionales, como el del art. 2.4 Carta Social Europea (CSE), hacen de los viejos pluses económicos por toxicidad, penosidad y peligrosidad una excepción, realmente un anacronismo propio del tiempo de las (formalmente derogadas) Ordenanzas de Trabajo. Sin embargo, el análisis de los convenios colectivos muestra una importante capacidad de resistencia. Prueba de ello es que el V AENC vuelva a proponer (ya lo hizo el III AENC) priorizar la acción preventiva frente al establecimiento de estos complementos. Un análisis global de los convenios confirma la continuidad de la gran mayoría, siendo apenas un 10% de las unidades convencionales las que los han eliminado⁶⁰.

Ciertamente, buen número de los vigentes mantiene el compromiso de eliminación conforme avance la capacidad tecnológica para terminar con los factores excepcionales de penosidad (toxicidad o peligrosidad) justificativos. Sin embargo, esa fórmula sigue inalterada desde versiones del convenio muy anteriores, evidenciando una fuerte inercia convencional. Se suman, así, a otros tratamientos económicos de situaciones de trabajo más penoso, como el plus de nocturnidad o los complementos por IT, sin que siempre exista un factor claramente excepcional de peligrosidad o insalubridad, corregible con un estándar de seguridad máxima tecnológicamente posible o medidas organizativas (ej. reducción del tiempo expositivo). En ocasiones (ej. CC sector de seguridad privada) el plus se mantiene incluso si se eliminaran las condiciones que lo motivaron.

Una fórmula indirecta de incentivar la implementación de planes de prevención que realmente reduzcan o eliminen los posibles riesgos relacionados con dichos pluses será la elevación de su cuantía, de modo que sea más costoso el plus que la prevención. Sin embargo, existe una cierta estandarización de la cuantía: 20% del Salarios Base (SB). Muy pocas veces se sitúa en torno al 30% o más⁶¹. Este efecto incentivador preventivo y desincentivador del plus se diluye aún más cuando se modula la cuantía según las horas de exposición, si bien será más efectivo a menos proporcional resulte, bastando pocas horas de exposición para recibirlo (ej. CC de la empresa Alcalá Industrial, art 17 CC estatal industrias del Frío Industrial)

Conviene advertir igualmente que es un plus muy litigioso judicialmente (ej. STS, 4ª, 214/2023, 22 de marzo -otorga a las trabajadoras de limpieza de centros clínicos o sanitarios concretos por tratar a personas con enfermedades infecciosas el derecho a recibir el plus de peligrosidad en atención al día natural, no por día efectivamente trabajado; en contra STS, 4ª, 443/2023, 20 de junio -debe cobrarse por día efectivo, no por día natural-). Por lo general, el plus se vincula a la categoría profesional a la que pertenece el puesto de trabajo, ya que la persona trabajadora se ve afectada por las concretas condiciones de toxicidad o penosidad, si bien en algún caso se vincula a circunstancias del entorno (artículo 38 del III CC de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL; CC estatal de la Industria Cárnica).

⁶⁰Ej. VIII CC Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU o el II CC de Lodisna, SLU-. A veces no se habla de complementos salariales, pero sí de "situaciones de peligrosidad" (ej. CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024)

⁶¹Ej. CC Defta Spain S. L. U., artículo 25.

Si bien la opción convencional abrumadoramente mayoritaria es la de recibir una retribución por factores de excepcional peligrosidad o insalubridad, no es la única, ya que, también cabe la **posibilidad de ofrecer una reducción de jornada**. Pero son muy pocos los convenios que así lo prevén. Y algunos que eligieron esta fórmula, mucho más coherente con un enfoque preventivo, la han modificado. Es el caso del CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. Hoy prevé de forma general que todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a las personas delegadas de prevención para facilitarles su presencia.

Otra de las grandes cuestiones regulatorias de estos pluses es la cuestión de los requisitos y procedimiento de reconocimiento y concesión (art. 57 del CC de industrias cárnicas), aunque en muchos de ellos se prescinde de esa regulación, estableciendo solo la cuantía (CC Estatal de jardinería). El elemento principal reside en el papel que se reconoce a la representación laboral (ej. el CC de la empresa Saint-Gobain Isover Iberica S.L remite a una Comisión paritaria, integrada por partícipes de la dirección y del Comité de Empresa). Si no existe acuerdo entre la representación laboral y la propia de las empresas se establece un sistema de mediación. En este caso las fórmulas son también muy diferenciadas, desde la remisión a organismos técnicos (ej. CC del sector industria Cárnica), a otros institucionales (INSST), incluso a la decisión jurisdiccional (art. 18 CC estatal frío industrial; art. 24 CC de la Industria Azucarera; CC Estatal de la Construcción). De especial interés es el CC de Cegelec, SA. Su artículo 22 prevé el siguiente itinerario procedimental para el establecimiento de este tipo de pluses:

- Una previa calificación del puesto en función de la evaluación de riesgos
- De discrepar sobre el percibo o supresión del plus debe resolverla el CSST
- De no lograrse tal acuerdo se prevé el recurso a un arbitraje

III.4.15. Tratamiento convencional de la gobernanza colectiva de la seguridad y salud: estructuras representativas especializadas

III.4.15.1. Planteamientos generales: una materia muy tratada, pero estancada

Es un dato constatado que la participación efectiva de las personas empleadas, por sí mismas y, sobre todo, a través de sus representaciones colectivas, es un componente esencial para el éxito de cualquier estrategia de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, está acreditado que la representación-participación en la gestión de la prevención no solo asegura que las políticas y medidas implementadas reflejen las verdaderas necesidades y preocupaciones del personal, sino que también fomenta un ambiente de colaboración y compromiso mutuo. Así se constata en las diferentes encuestas: allí donde hay una representación laboral estable la gestión preventiva de los riesgos laborales es más eficaz, devaluándose notablemente donde no las hay (ESENER, 3).

En consecuencia, en síntesis, dos serían básicamente las funciones para cumplir en este ámbito por la negociación colectiva. A saber:

a) Establecer un régimen jurídico y de funcionamiento de las estructuras legalmente previstas (su constitución, sus competencias y facultades) para la representación y participación colectivas en la materia de la seguridad y salud en los entornos de trabajo, capaz de hacerlas efectivas y maximizar su eficacia (prevalencia de la función de garantía-mejora de la efectividad práctica de la figura normativa)

b) Prever figuras representativas específicas capaces de corregir los déficits que en esta materia presenta la normativa preventiva atendiendo a la especificidad sectorial y de las estructuras empresariales (sea las muy pequeñas, que carecen de representación, sea las muy complejas, para las que la LPRL no tiene una respuesta específica), según una típica función prelegislativa (ya comentada).

La LPRL es plenamente consciente de esta doble necesidad-oportunidad actuante para la negociación colectiva. No por casualidad es -como ya se comentó en el inicio de este Estudio- la regulación de la representación específica en materia preventiva es uno de los ámbitos donde la LPRL muestra mayor flexibilidad. De ahí que incluso promueva una relación de subsidiariedad entre la negociación colectiva y la ley, esto es, permite que aquélla pueda establecer un régimen diferente al legalmente establecido (art. 35.4; y art. 5 del RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la AGE, para el ámbito del empleo público).

Una vez más, la LPRL confía en la negociación colectiva para desarrollar una serie de prerrogativas que, bien utilizadas, favorezcan el principio de participación colectiva mediante vías que puedan, en cada caso y momento, adaptarse a las particularidades y cambios, tanto organizacionales como tecnológicos que viven sectores y empresas.

En este ámbito, un papel especial tienen los acuerdos en el marco del art. 83.2 y 3 ET. Y así se previó expresamente hasta el III AENC, prorrogado de forma expresa en el IV AENC. Entre otras recomendaciones se incluía expresamente la de crear la figura de la persona delegada de prevención (DPRL) sectorial, mediante un procedimiento distinto al legal. Así como incluir en el convenio los criterios y formas en los que las personas delegadas de prevención deben colaborar con la dirección de la empresa, mejorando a tal fin el crédito horario, a fin de ganar en especificidad y también en efectividad. Y en general se llamaba a abordar los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de planes de prevención y evaluación de riesgos, con particular incidencia en las formas de organización de la empresa y el trabajo de modo externalizado y consiguiente concurrencia de actividades empresariales

Las Estrategias de Seguridad y Salud siguientes acogieron este reforzamiento del papel de la participación colectiva, plasmándose en la vigente (Objetivo 6, de la ESST 2023-2027). En ella, una línea de actuación específica consiste en reforzar el papel de los interlocutores sociales y sus órganos de participación institucional (CNSST y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales), para implementar políticas preventivas eficaces y consolidar

avances en prevención de riesgos que se materialicen en entornos de trabajo seguros y saludables (líneas de actuación 5 y 6).

Lamentablemente, pese a que el V AENC proclama su vocación de desarrollar todos los compromisos adquiridos en el marco de la ESST/2023-2027, no reitera de forma expresa los contenidos en materia de gobernanza colectiva del III AENC. Si bien si pone énfasis en la necesidad de que la mejora de la cultura preventiva y su actividad venga siempre de la mano de la participación de la representación laboral, mejorando en todo caso los procedimientos de información y consulta (genéricamente previstos en el art. 18 LPRL). Un progreso que tiene especial significado en relación con la transición digital y ecológica, según se deriva de sus capítulos específicos, ya comentados. Se echa en cierta falta, pues, una referencia específica a la mejora convencional de las estructuras de representación especializada en las pequeñas (incluso micro) empresas, que ahora se negocia en la Mesa de Diálogo Social para la reforma de la LPRL.

Pues bien, en esta parte del estudio se pretende hacer un análisis del tratamiento convencional de la gobernanza colectiva de la seguridad y salud en el trabajo, centrando la atención en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid, sin olvidar la negociación a nivel nacional. Con ello pretendemos determinar las fortalezas y debilidades que manifiesta, y así poder determinar las mejoras a introducir que permitan optimizar la participación de las personas trabajadoras en la gestión de la prevención cualesquiera que sean las características de la empresa y su actividad.

III.4.15.2. Balance de la situación convencional: principales aportaciones de la negociación colectiva a la gobernanza colectiva de la salud

A) Derecho a la representación en materia preventiva: titularidad y ejercicio

Un desajuste muy extendido en los convenios colectivos en esta materia es que, una vez más desaprovechando las oportunidades que ofrece el margen legislativo, tienden a realizar una asignación de las facultades colectivas en materia preventiva de manera muy general, sin precisión, o remitiendo directamente, sin más, a la LPRL. En ocasiones nada infrecuentes la atribución se hace de forma indiferenciada a las representaciones laborales, sin diferenciar entre las generales o comunes y especializadas⁶². Esta fórmula podría explicarse en sectores que no alcancen los volúmenes de plantilla que permitan nombrar una persona DPRL, pero tampoco aquí se justifica, pues conviene delimitar el papel de la representación especializada. Ejemplar es a tal fin el *CC del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar*, en su art. 43

⁶²Ej. CC de Servicio de Gestión y Mantenimientos de Carros Portaequipajes Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas OHL Servicios-Ingresa, art. 33: "Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo", entre otros muchos.

El convenio es el lugar adecuado para concretar a quién corresponde liderar la labor preventiva, sin duda, especialmente en el ejercicio del derecho de consulta. El art. 33 no especifica a qué representantes se debe dirigir la consulta, pero sí lo hace el art. 36.1 c) LPRL, asignando la competencia a la representación especializada. En este punto tampoco suele haber mucha concreción convencional, salvo en los supuestos de constitución de órgano paritario de participación (sea sectorial sea empresarial), en cuyo caso la consulta se canaliza a través de este órgano⁶³. Sería interesante que el Convenio prestara mayor atención en este punto con el fin de concretar derechos en el caso de empresas de pequeñas dimensiones, concretando más quién y cómo canaliza la acción.

B) Configuración de la figura de la persona delegada de prevención de riesgos laborales (DPRL) como principal canal representativo especializado

El art. 35 de la LPRL hace de la figura de la persona delegada de prevención (DPRL) la principal representación especializada en prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo o empresa. También lo será para la participación especializada a través de su integración en el canal creado a tal fin: el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST). La mayoría de los convenios son muy conscientes de ello, si bien no suelen reflejarlo con la claridad y precisión debidas. Ejemplar al respecto es el art. 34 del CC del Sector de Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC.

Consciente de ello, la LPRL concede flexibilidad a la voluntad de las partes para fijar los sistemas de designación de esta figura representativa, e incluso sus competencias pueden ser ejercidas por otras figuras creadas en el propio convenio en función de las particularidades de la empresa o el sector (relación de subsidiariedad: el convenio es habilitado para asumir la función de regulación principal, desplazando el régimen legal). Siendo esto así, es reseñable que la mayor atención convencional a esta figura no lleve a regulaciones innovadoras, dominando las remisorias a la ley, de modo que el actuar de concreción y mejora se produce más en las estructuras de participación paritaria, ya sea sectoriales ya empresariales (comités de seguridad y salud), como veremos.

Como es lógico, el principal problema aplicativo de este déficit regulador residirá en las pequeñas empresas, porque carecerán de representación unitaria y, por lo tanto, de la especializada, salvo en las contadas ocasiones en que se hace referencia a la figura de la persona delegada sectorial de prevención de riesgos laborales. Con todo, no es éste el único avance que podemos encontrar en la negociación colectiva madrileña para esta figura. Es reseñable que en todos los convenios en los que aparece la figura su ubicación se sitúa donde el convenio concentra la regulación de las cuestiones de seguridad y salud, lo que supone un avance en el reconocimiento de su especialización.

⁶³CC de la empresa Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S. A, Artículo 28.4

(i) Sistema de designación: personas electoras y elegibles

En cuanto al sistema de designación, la tónica generalizada sigue siendo repetir el sistema establecido en el art. 35.2 de la LPRL (elección por y de entre los miembros de la representación legal laboral en cada centro de trabajo). Aquellas unidades que sí hacen uso de la opción del art. 35.4 LPRL, donde se establece la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan otro sistema de elección, más abiertos, tanto en lo que hace a los sujetos electores como de las personas elegibles, incluyendo a las personas trabajadoras en este ámbito.

Hallamos estas opciones tanto en la muestra, autonómica⁶⁴ como estatal⁶⁵. Reseñable es el *CC estatal de la industria de curtidos y pieles*. En una expresión de clara sindicalización de esta figura -la LPRL expresa una clara preferencia por su vínculo con la representación unitaria- cambia tanto las personas electoras como las elegibles Su art. 65 establece que será elegido/a por y entre las personas delegadas sindicales⁶⁶. En otros casos se deja abierta la opción en cada empresa (ej. art. 61 CC del sector de contratas ferroviarias). Otros convenios, bastante extendidos en la práctica, como el CC estatal del sector de las empresas de perfumerías y afines, establecen (art. 67) que la designación se realizará por la RLT entre las personas de la plantilla. Y en caso de que estas personas no tengan representación sindical, su decisión comportará, al mismo tiempo, la cesión de las horas sindicales necesarias para que puedan desarrollar su función si, como sucede mayoritariamente, no se ha previsto un crédito adicional para las tareas preventivas.

(ii) *Ámbito de actuación de la figura de la persona DPRL: cobertura de vacíos representativos especializados en las PYMES*

Delegados/as sectoriales y territoriales de prevención de riesgos laborales

En coherencia con esa vinculación legal de la figura de la persona DPRL con la RLT, el ámbito de actuación general es el centro de trabajo o la empresa. Ahora bien, como es conocido, en el ámbito preventivo, el concepto de centro de trabajo es más flexible, según la doctrina judicial, y tienden a una dimensión más locativa: como lugar de trabajo. Por lo tanto, el convenio puede-debe regular otros ámbitos de actuación de la persona DPRL, para que se adapte mejor a las necesidades estructurales de la empresa (o de los sectores). Así, vemos convenios que agrupan centros de trabajo con menos de 50 personas trabajadoras para proporcionar una solución representativa en la materia y a su vez facilitar la interlocución simétrica con la empresa (DPRL intercentros). Pero, sin ninguna duda, donde se produce la mayor necesidad de intervención convencional es en otro ámbito, aquel donde no existen estructuras representativas por la reducida talla ocupacional de los centros de trabajo y/o

⁶⁴Ej. CC Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC, art. 34 (posibilidad de nombrar DPRL a cualquier persona empleada elegida por la RLT); CC Simón Casas Production SAS, Nautalia Viajes, S. L., UTE plaza, art. 42; CC de la empresa Tolsa, entre otros.

⁶⁵Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023, Art. 50; XI CC de European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España; CC del Grupo Marítima Dávila, art. 46; CCE sector de radiodifusión comercial sonora, art. 49; XXII CCE para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, art. 124.

⁶⁶Otros lo vinculan al Comité de Empresa (ej. art. 28 CC de la empresa Miele, SA.)

empresas, lo que sucede con gran frecuencia también en la Comunidad de Madrid, como en el resto de España, por el predominio de las PYMES, aunque en la CAM haya un tamaño promedio de empresas algo superior.

Ejemplar al respecto el *VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal*. En su art. 31. 2.c prevé **la figura del/a delegado/a sectorial de prevención**: Se nombrarán, por los sindicatos firmantes hasta 5, en proporción a su representación en la comisión paritaria. Sus competencias son las propias del/a DPRL, “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” y su “ámbito de actuación todas las empresas del sector”. Ahora bien, precisa, con buen criterio, el convenio que las actuaciones de la persona que actúe como delegada sectorial de prevención ni desplazarán ni prevalecerán sobre la persona DPRL de empresa. Por tanto, su relación variará:

- Relación de subsidiariedad (en defecto de): donde no se designen DPRL de empresa, los/as delegados/as sectoriales (DSPRL) asumirán sus funciones
- Relación de complementariedad: en las empresas en las que existan personas DPRL, los/as delegados sectoriales (DSPRL) “colaborarán con ellos y ellas”.

Ni que decir tiene que se trata de una muy buena práctica convencional, mucho más destacable si se tiene en cuenta que resulta minoritaria. En este aspecto, merece la pena señalar que la Comunidad de Madrid no presenta ninguna experiencia de acuerdo interprofesional autonómico para la creación y regulación de las personas delegadas territoriales de prevención (DTPRL). Por tanto, pudiera servir de referencia práctica la experiencia consolidada del Principado de Asturias (el primero se firmó en 2005, el último en 2024 -Boletín Principado Asturias, de 29 de enero de 2024). En el marco de los arts. 35.4 LPRL y art. 83.3 ET el acuerdo da continuidad a la figura de la persona DTPRL, con origen en la concertación social autonómica. En el art. 4 establece que el DTPRL: “actuará en el conjunto de centros...que desarrollen su actividad en el Principado de Asturias, con especial atención a las pequeñas...y microempresas, a excepción de aquellos ámbitos en los que, fruto de la negociación colectiva, desarrollen su actividad DSPRL o...equivalentes...”.

Este **Acuerdo Interprofesional tiene el mérito de diferenciar entre ambas figuras:**

Persona DSPRL. Es una figura representativa porque actúa de forma directa para la defensa del interés de las personas trabajadoras y su designación se hace a través de canales de representación laboral (sindicalización)

Persona DTPRL. Tiene una dimensión participativa porque se organizan a través de equipos mixtos (sindical-empresarial), eligiendo cada parte a sus DTPRL pero deben actuar conjuntamente (por parejas y mancomunadamente), y cuyo ámbito es más amplio, intersectorial o interprofesional.

Creemos útil hacer esta referencia porque, en algunos casos, la negociación incurre en cierta confusión con la nomenclatura, a nuestro juicio. Por ejemplo, el CC estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (art. 32.6) prevé la creación de un “Comité de Prevención de Riesgos Laborales” (CPRL) como órgano paritario y colegiado. Su función es la promoción de la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector, por lo que su ámbito de actuación desborda el propio de la empresa, para ser el entero sector (aún con ciertas limitaciones). A las personas que lo integran -las designadas por la empresa y las del sindicato- se llaman “Agentes Sectoriales”, con base -se dice expresamente- “al desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

El ámbito de actuación será el de las empresas del sector cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 personas trabajadoras y carezcan de representación sindical. Dejaría fuera, por tanto, a las de 5 o menos personas trabajadoras. Sus actividades, asesoras y de difusión promocional preventiva, no deberán interferir en las actuaciones de los servicios de prevención propios o ajenos, ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas. En aquellas acciones que se requieran realizar visitas a las empresas, se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- Será planificada bajo el principio de paridad.
- Deberán ser previamente comunicadas por el CPRL y aceptadas por aquellas.
- Podrá efectuarse de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del CPRL.

Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al CPRL y estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley de PRL. El CPRL realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo. Las organizaciones firmantes concretarán, en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, los requisitos para acceder a la convocatoria de ayudas para estos programas. En suma, vemos que se trata bastante más de un órgano de participación preventiva sectorial que de representación sindical.

En todo caso, como vemos, fuera de la solución convencional innovadora no hay respuesta legal específica para las empresas en las que no haya representación unitaria. De ahí lo positivo de cláusulas como las del CC estatal de las industrias de ferralla que apuesta, de futuro, en el marco de la ESST, por “los agentes sectoriales de prevención”. O del, quizás, más realista CC de Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar. En su art. 43 leemos:

“En las empresas con menos de 30 trabajadores el delegado de prevención, en el caso de no existir delegado de personal, será designado entre los trabajadores de la plantilla, y dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales”.

Personas DPR de “empresas con estructura de grupo”

Pero no solo las pequeñas empresas pueden presentar deficiencias representativas, también las de mayor dimensión y complejidad pueden encontrarse con esos vacíos o déficits. Nos referimos a las denominadas empresas con estructura compleja, sobre todo para los grupos de empresas, así como para las redes empresariales, estructuras que, salvo a efectos de legitimación convencional (art. 87 ET) no tienen regulación propia en la LPRL (sí en el RSP, pero sólo como posibilidad para constituir los estudiados servicios mancomunados -SPM-). En el primer caso aparecen las personas DPRL “de grupo” (ej. III CC del grupo Naturgy (art. 64.14: elegidas en proporción a la representatividad que se ostente en función del resultado de las elecciones a representación unitaria de las personas trabajadoras, y un número igual de representantes de la Empresa). En el segundo caso, no suelen preverse personas delegadas de prevención intercontratas, sino “comités intercontratas” de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, y en relación con la negociación colectiva verde y la transición ecológica, de especial interés resulta mencionar las prácticas convencionales, contadas, pero muy interesantes, que crean la figura del delegado/a de sostenibilidad y medio ambiente. En el caso del CCC de la empresa 3M, lo crea por centro de trabajo incluyendo su actuación en el Comité de Seguridad y Salud. Lamentablemente no le asigna crédito horario adicional, luego irá con cargo al asignado como representante unitario si es que sale de y entre ellos, cuestión que puede mermar su eficacia. En idénticas condiciones el Convenio de la empresa KCI Clinic Spain y CCC estatal del corcho (art. 74). En todos los casos se especifica que estos representantes recibirán asesoramiento y formación, tanto interna como externa, para el ejercicio de sus funciones.

(iii) Número de personas delegadas

No es frecuente que los convenios mejoren la escala legal (art. 35.2 de LPRL), que es una condición de Derecho necesario relativo (mínimo mejorable). Por eso merecen una especial reseña los convenios que sí avanzan en esa línea de mejorar los ratios. Las fórmulas, escasas, son muy diversas. Por ejemplo, el CC de la empresa Repsol Trading, S. A, en su art. 36 establece que permite, “excepcionalmente”, superar la escala legal para garantizar la presencia en los CSST de, al menos, un delegado de prevención perteneciente a cada uno de los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco.

Mucho menos alambicada es la previsión de mejora del *CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista* de los mismos materiales. Establece que en empresas de hasta 100 personas trabajadoras habrá una persona DPRL por cada 25 personas trabajadoras o fracción. El art. 51 del CC de la empresa CEPL Ibérica, SL establece que en los centros de trabajo con 50 o más personas trabajadoras se designarán tres DPRL. A partir de este tramo se equipará a la escala legal, pero como se observa aumenta en dos el número en su inicio⁶⁷.

⁶⁷La misma mejora la hallamos en convenios de empresa como el de Repsol Química, SA (Artículo 57); XXVIII CC Repsol Butano, SA, artículo 84; II CC de Repsol Lubricantes y Especialidades, art. 53.

En esta línea, el Convenio de la empresa Robert Bosch establece que en el caso de que el número estuviera en el tramo de 501 a 1.000 personas trabajadoras, el número de delegados de prevención será de 5 que se repartirán entre las centrales sindicales de forma proporcional, aumentando en este tramo una persona DPRL más (art. 63).

(iv) Competencias y facultades

En cuanto a las competencias la LPRL ofrece un listado amplio (art. 36). La inmensa mayoría de los convenios colectivos se limitan a transcribirlo, más o menos literalmente, o remitir a él. Ya dijimos que el III AENC, a diferencia del V AENC, recomendaba negociar nuevos criterios para mejorar la acción participativa de la figura del DPRL. Con todo, no es raro, pero no extendido, encontrar convenios que amplían las competencias. Es el caso del CC Mall Entertainment Centre Acuario, que añade la facultad de proponer a la RLT la adopción del acuerdo de paralización de actividades ex art. 21 LPRL. Debe recordarse que la LPRL sólo habilita a las personas DPRL a acordar la paralización en caso de riesgo grave e inminente cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida a la RLT (art. 21.3 LPRL). De ahí el avance que supone mejorar la posición decisoria en estos casos de la representación especializada, a fin de avanzar en su eficacia.

Por su parte, el *CC de la Empresa Asea Brown Boveri* (arts. 39 y 40), con el fin de implementar los objetivos que la ESST 2023/2027 respecto al refuerzo de la negociación colectiva, incluye un compromiso de desarrollar en el ámbito del grupo empresarial los derechos y facultades de los DPRL. En particular el acceso a la información, explicitando los documentos que, como mínimo, deben ser entregados para su uso (se concreta en el conocimiento de la acción preventiva y su instrumentación)

Como medida incentivadora para el ejercicio eficiente de sus funciones añade que los delegados de prevención se podrán reunir con carácter previo a la reunión ordinaria en las 48 horas anteriores, con motivo de preparación y estudio de dicha reunión.

En otros casos, los convenios precisan la obligación empresarial de adoptar sus decisiones no solo tras la consulta, sino con el acuerdo de la persona DPRL, si bien de una forma subsidiaria respecto del CSST (ej. art. 37 CC de ayuda a domicilio: adopción de medidas respecto del esfuerzo físico importante atendiendo a un límite de carga, a establecer en el seno del CSST o, en su defecto, de acuerdo con la persona DPRL). En ocasiones se les reserva una especial participación en la realización de las evaluaciones de riesgos (ej. art. 43 CC sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y juegos de azar) o la planificación de otras actividades, como los reconocimientos médicos (art. 50 CC autonómico de derivados del cemento). En última instancia todos estos convenios se enmarcan en una línea, creciente y relevante, de llamar a una acción proactiva de la figura de la persona DPRL, llamando, bajo diversas formas, a una mayor presencia en la toma de las decisiones y obligaciones preventivas de las empresas, en el entorno interno y externo laboral (ej. art. 50 CC autonómico derivados de cemento).

(v) *Garantías para la efectividad de sus competencias: la formación y el crédito horario*

En la medida en que el delegado/a de prevención coincide en muchos casos con el delegado/a de personal, se beneficiarán del estatuto de garantías para la efectividad de sus funciones (art. 68 ET). En todo caso, el art. 37 LPRL remite a estas garantías para la persona DPRL, asegurando su protección, aunque no tuviese la condición de órgano de representación unitaria. Como es lógico, la mayor especificidad de esta cuestión en relación con la persona DPRL se concentra en dos aspectos:

- El reconocimiento del tiempo necesario para ejercer de forma efectiva todas sus importantes actuaciones, a través del correspondiente "crédito horario"
- El aseguramiento de una formación profesional preventiva adecuada para que sean eficaces esas actuaciones

En cuanto al tiempo para su actuación, la LPRL distingue entre el periodo atribuido como crédito horario, que integra en el previsto para su misión representativa unitaria, y el calificado como tiempo efectivo de trabajo, al margen del crédito horario, consistente en el que dedica a las reuniones convocadas por la empresa y al acompañamiento en las visitas inspectoras. En lo que concierne a la formación, el art. 37.2 LPRL se limita a atribuir esta obligación capacitadora a la empresa, sin marcar un nivel específico, solo el necesario para ejercer eficazmente sus funciones y a cargo de la empresa. El papel de concreción y mejora de la negociación colectiva es manifiesto en este ámbito.

En lo que concierne a la **formación** (este tiempo se califica de trabajo efectivo), son mayoría los convenios que contemplan esta obligación empresarial, pero, por lo general, repiten el tenor literal. Los convenios sectoriales tienden a regular con mayor profusión el tiempo de formación adaptada a los riesgos de la empresa y a la aparición de otros nuevos, lo que implica que la formación debe ser continua (ej. CC construcción). En los convenios de empresa las referencias suelen ser más genéricas (ej. el CC del Consejo de Estado solo dice que se facilitará la formación necesaria y adecuada para el desempeño de sus funciones), aunque encontramos otros más concretos. Sería el caso del *CC de Asea Brown Boveri* (precisa que el curso sería de un mínimo de 60 horas, sin imputación al crédito horario, por ser tiempo efectivo de trabajo, abriéndose no solo a la formación inicial sino periódica)

Otros convenios concretan no sólo las horas sino el órgano encargado de fijar duración y contenidos partiendo de un mínimo. Es el caso del *Convenio del sector de empresas de Depuración Aguas Residuales de Madrid* (art. 73): "El plan de formación de los delegados de prevención será acordado en el seno del comité de seguridad y salud, y nunca tendrá una duración inferior a cincuenta horas anuales. Se acuerda la celebración de un foro anual para tratar estos temas, convocado conjuntamente por las partes firmantes de este convenio, en el que participarán los servicios de prevención de las empresas y los delegados de prevención de los centros, que se activará a través de la Comisión Paritaria"⁶⁸.

⁶⁸De forma análoga CC del Ayuntamiento de Galapagar (personal laboral), art. 47.

Como vemos, los convenios fijan horas mínimas, con gran diversidad de extensión (ej. el CC autonómico del sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid establece que recibirán, como mínimo, una formación de 30 horas para su formación inicial, independientemente de las horas destinadas a la formación continua, incluso ambiental). Pero la media está en el nivel básico formativo, esto es, unas 50 horas (ej. CC Naturgy).

Asimismo, suele preverse una formación general, sin perjuicio de que algunos precisan la necesidad de cursos de formación específica, si bien en estos casos suele asignarse un crédito horario mensual adicional, variante según la dimensión de la empresa (ej. *CC estatal del comercio minorista de droguerías y perfumerías*). El CC del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar precisa la necesidad de que los DPRL accedan a formación avanzada, según programa formativo consensuado con la RLT, incluyendo, cada vez más, temas de gestión ambiental, como se ha dicho (ej. CC derivados de cemento; CC Ferralla, etc.)

En cuanto al crédito horario, la inmensa mayoría de los convenios colectivos, una vez más, se limitan, como igualmente se anticipó, a transcribir literalmente el art. 37.1 LPRL. Esta tónica mayoritaria impide avanzar en un mayor tiempo de dedicación a la actividad preventiva, complicándose cuando, además, se incluye en ese crédito horario la formación-participación ambiental. Son residuales los convenios que amplían este crédito horario para ser coherente con la especificidad de la representación preventiva, cuando, además, se ejerce representación unitaria. En tales casos, que ciertamente hoy parecen ir al alza, las cuantías divergen notablemente, atendiendo en unos casos a la dimensión de la empresa (ej. art. 61 del XXIII CCC de contratas ferroviarias -15 horas adicionales en centros con 40 o más personas empleadas) y en otros, la mayoría, no⁶⁹

En cambio, es más frecuente que el convenio precise que se asegure el disfrute de este crédito, aunque no sea ni representación unitaria ni sindical (ej. CC empresa Repsol Trading, CC de la empresa Simón Casas, etc.), o que prevea una cesión parcial del crédito sindical para que las personas sin esa condición ejerzan sus funciones como DPRL (ej. art. 67 CCE de perfumerías y afines). Aunque este tipo de cláusulas cumplen una importante función pedagógica y de certeza jurídica, no son una mejora de la ley, porque el TS aplica análogamente el art. 68 ET a todo DPRL, al margen de su condición representativa previa (STS 956/2016, 16 de noviembre).

Sin duda, ejemplar es el CC autonómico del sector de aparcamientos y garajes. Este convenio deja abierto el tiempo que pueden utilizar para realizar sus actividades representativas especializadas. Y ello porque prevé que *los/as delegados/as de PRL "dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representante de personal"* (art. 57).

⁶⁹Ej. CC empresa Mondelez España, reconoce 5 horas mensuales más para la actividad representativa preventiva -al igual que el CC del Grupo Marítima Dávila-; CC del Ayuntamiento de Galapagar -20 horas mensuales adicionales-; CC estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías -10 o 15 horas mensuales adicionales según la dimensión de la empresa-, etc.

Sí está más extendida la práctica convencional que prevé la acumulación entre los diferentes delegados/as de prevención del crédito horario, en las mismas condiciones en que suele preverse para las personas delegadas unitarias y sindicales [art. 37.1 LPRL y 68 e) ET]. Un ejemplo es el art. 34 CC autonómico del Sector de Transporte de Pasajeros (también CC derivados de cemento, entre otros). Una vez más conviene advertir que se está ante una función convencional que da certeza jurídica, pero no innova el Derecho.

Ni la exclusión de esta facultad sería legal (de ahí las dudas que genera el CC Naturgy) ni su omisión puede interpretarse en sentido excluyente (STS 17 de octubre de 2023)

C) Órganos de participación "colegiada": la mayor atención convencional a los Comités de Seguridad y Salud (CSST) y sus variantes

Si la función representativa especializada en materia preventiva se articula en torno a la figura de la persona DPRL, la propiamente participativa se edifica esencialmente sobre el determinante papel de los órganos mixtos y paritarios, como el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), conforme a los arts. 38 y ss. LPRL. Al carácter mixto y paritario se le añade la preeminencia de una función de implicación preventiva y colaboración con la empresa, como tienden a resaltar los convenios colectivos, sean los sectoriales (estatales y autonómico madrileño). Reseñable a tal fin es el art. 72 del *VIII Convenio del sector de derivados del cemento*.

Sin duda, los CSST han venido mereciendo mayor atención convencional que los DPRL, lo que, de nuevo, supone una cierta mayor actuación en las medianas empresas, ámbito en el que se constituirán, a diferencia de las pequeñas empresas. Por supuesto, una vez más la opción autorreguladora convencional dominante es la transcripción, con mayor o menor precisión, de la LPRL. Tanto la función adaptadora como, sobre todo, la de mejora, encuentran dificultades para su expansión, salvo en lo que concierne a los convenios colectivos sectoriales o de grupo que crean estructuras mixtas y paritarias más allá de los centros de trabajo, para abarcar el sector o la estructura compleja de las empresas. Naturalmente, siendo tan extensa y rica la negociación colectiva desplegada en la Comunidad de Madrid, o de aplicación en las empresas establecidas en ella, nos vamos a encontrar con ejemplos nítidos de todas estas funciones.

Así, respecto a una clara mejora de la previsión legal del CSST es el *CC autonómico del sector de derivados del cemento*.

En él se reduce el número de personas empleadas del centro de trabajo para su constitución (su art. 52 lo fija en 30), incluso funcionamiento (mayor frecuencia de reuniones), dejando la creación de otros órganos para instancias superiores, como veremos. Mucho más frecuente es mejorar su dinámica de actuación, incrementando sus reuniones obligatorias (ej. convenios sectoriales; CCE del sector del corcho, art. 68; CC autonómico del sector de ocio educativo y animación sociocultural; art. 10 CCE establecimientos financieros de crédito; ej.

convenios de empresa: CC de Finanzauto, art. 190; CC empresa Aserpinto; CC Tabacalera, art. 9, etc.). Aunque pueden encontrarse también convenios que, empeorando la previsión convencional, establecen una periodicidad de reuniones muy dilatada (ej. CC Unidad de Extracción de sangre para donación de Cruz Roja -6 meses-).

No es lo frecuente, conviene advertirlo, pues, lo más común es reproducir, como se dijo, la previsión legal en esta materia y los que concretan e innovan suelen hacerlo para mejorar, como también se ha indicado en este análisis.

En cuanto a la composición, lo generalizado en la muestra es seguir lo estipulado en la LPRL, también respecto de las personas que tienen posibilidad de participar en sus reuniones, con voz, pero sin voto. Paradigmático es el CC de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (Collado Villalba), pues su redacción alienta la acción sindical en esta materia:

"Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes".

Es frecuente que los convenios apostillen el carácter vinculante de sus decisiones. De nuevo, su sentido es pedagógico, porque la ley ya garantiza esa vinculación (ej. art. 34.3 CC de John Bean Technologies Spain; art. 72 CC derivados del cemento). No es tan frecuente, y sin embargo nos parece especialmente relevante en el referido plano de la función de dar certeza jurídica al cumplimiento de las obligaciones legales, que en los convenios colectivos se precise que, previamente a las reuniones, el CSST deberá contar con toda la documentación necesaria. Ejemplar al respecto es el art. 50 del *CC autonómico del sector de Educación Ambiental*:

"para las reuniones del comité de seguridad y salud sus miembros han de disponer de toda la documentación y, en general, podrán disponer de un horario, teléfono y demás información para ejercer sus funciones, así como, mantener reuniones periódicas con los técnicos de prevención con el fin de hacer consultas, participar en el seguimiento de las actuaciones, pedir asesoramiento, etc."

En las unidades convencionales de empresa ejemplar es la negociación que precisa el reglamento de funcionamiento del CSST, sin dejarlo a su libre determinación interna, como refleja el art. 38.3 LPRL. Un ejemplo es el art. 47 del *CC de Tolsa*. Opta por su desarrollo detallado sobre funcionamiento, competencias y garantías.

Pero, sin duda, donde la innovación convencional es mayor es en la superación de las dificultades para crear estructuras participativas especializadas, (1) sectoriales y de (2) empresa compleja. Al respecto, cabe constatar:

(i) Es frecuente encontrarse, sobre todo en convenios de empresa, con los **comités intercentros** (cuando la empresa cuenta con diversos centros de trabajo). Un ejemplo es el Comité intercentros de seguridad y salud creado para el CC de la Empresa 3M España.

Siguiendo la opción más común, este órgano no desplaza, sino que complementa, a los CSS de centro, a fin de garantizar la acción participativa de forma simétrica a la estructura compleja de la empresa (también CC de Artra Servicios Corporativos)

(ii) Menos usual, fuera de los convenios sectoriales, como veremos, es que se prevea en los convenios de empresa específicas "comisiones paritarias de seguridad y salud" (ej. Empresa Defta Spain S. L, con funciones análogas a las del CSST). En el caso del XVII CC de la empresa Schweppes crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, dentro del Comité intercentros de Seguridad y Salud con el objetivo de contar con una herramienta más moderna y adecuada a la realidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, que redunden en una mejor calidad de vida en el puesto de trabajo (art. 49).

(iii) En el caso de la negociación colectiva sectorial se generaliza la creación de órganos paritarios, fundamentalmente de ámbito estatal, con el fin de establecer una participación institucional en la gestión de la seguridad y salud laboral y seguimiento de actuaciones en la materia.

Entre los múltiples ejemplos, está la Comisión sectorial de seguridad y salud del Convenio del sector de ayuda a domicilio, para desplegar efectos de participación, y estudio, en el ámbito del sector. En el seno de esta comisión sectorial se crea una subcomisión compuesta por un miembro por cada una de las partes firmantes del convenio para la elaboración de un Protocolo de Temperaturas Extremas. En esta comisión podrán integrarse con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las representaciones: delegados/as de prevención. Como vemos, se busca cada vez más la especialización temática a través de la creación de niveles adecuados a cada ámbito. Sin duda, la referencia principal está en el VII CCE de la construcción.

Pero cuenta con numerosas emulaciones, más o menos adaptadas a cada sector. Es el caso del IV CC estatal de empresas de Seguridad o del CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (Disposición transitoria cuarta, punto 1), así como la comisión paritaria sectorial estatal para la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Convenio nacional del comercio minorista de droguerías y perfumerías, creada en el seno de la Comisión Mixta del Convenio como órgano específico para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector. Un objetivo compartido de estos "órganos sectoriales de participación preventiva" es la atribución de la función de realizar visitas de asesoramiento en las empresas, por lo general a través de pares sindicato-patronal.

Eso sí, para evitar duplicidad de cometidos, así como injerencias en el desarrollo de la actividad preventiva de las empresas señala que las actuaciones no deben interferir en las de los servicios de prevención. Además, es frecuente -lo hemos visto también para el CC de salas de fiesta- que apelen a la ESST 2023/2027. En este sentido destaca (reseñando su financiación externa) la Comisión paritaria de seguridad y salud laboral del citado CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla (arts. 61-73).

(iv) En esta intensidad reguladora de instrumentos típicos de derecho reflexivo o de garantías procedimentales, para mejorar la participación preventiva con órganos paritarios y mixtos, también hallamos la tendencia a crear, siguiendo el ejemplo del sector de la construcción, de Fundaciones para la PRL (ej. CCE de marcas de restauración moderna, art. 31; III CCE del sector de contact center, art. 58, entre otros)

Su labor es promocional, asumiendo también labores de estudio de la accidentalidad laboral y morbilidad profesional del sector de referencia (estudios de epidemiología laboral). El hándicap de estas previsiones reside en su financiación, en especial de las Comisiones Paritarias sectoriales, así como de los Agentes territoriales (participativos, no representativos, como se comentó más arriba). A menudo se remite a la financiación externa, por lo tanto, muy dependientes de las líneas de financiación pública en cada momento y la capacidad de acceder a subvenciones y ayudas para sostener sus proyectos y estudios⁷⁰.

Por supuesto, pese a esa misión más promocional y cooperativa, suele incluirse una tarea de control y defensa del cumplimiento de las medidas de seguridad, porque se trata de un interés común a empresas y personas trabajadoras, como se sabe. Eso sí, se procura siempre evitar el conflicto colectivo directo y acudir a vías de mediación. Por eso la mayoría señalan que antes de formular cualquier denuncia o reclamación, se comprometen a plantearlo previamente ante el plenario de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del sector, a fin de que pueda resolverse en su seno.

(v) También es frecuente encontrar cláusulas novedosas para la creación de órganos de participación en el ámbito de las empresas complejas (grupos, redes de empresas, etc.). Sería el caso, entre otros muchos, del CC de las empresas Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica (Comité Intercentros de Seguridad y Salud Grupo AL; V CC empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España -UNAE-, etc.).

Los ejemplos se multiplican (ej. CC de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España SA -crea el Comité interempresas de seguridad y salud laboral con la finalidad esencial de coordinar la elaboración de los planes de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo-; DA 3ª CC Grupo VIP).

⁷⁰En algunos casos se crean incluso Fondos Documentales. Vid. CCE del sector de elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio (art. 53).

De especial interés es el *III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU*. Su art. 219, en el marco de interpretación y vigilancia de empresas vinculadas, crea una Comisión Interempresas de Seguridad y Salud, cuyo principal objeto es la participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales de aquellos aspectos que superen el alcance de los Comités Central e Intercentros de cada una de las Empresas. Pero más ejemplar es, en el marco de la gobernanza colectiva de la acción preventiva en el marco de las llamadas redes de empresa y las relaciones de carácter triangular que deriva (descentralización productiva), es el *X Acuerdo Marco del Grupo Repsol*

Este convenio de grupo consolida experiencias innovadoras con una trayectoria extendida en el tiempo. Su art. 41 (“Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales”), prevé que, junto a los canales de coordinación interna, se han de alentar los canales de coordinación externa. A tal fin se crea un *Comité de Seguridad y Salud Intercontratas* (está formado por un máximo de ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por las empresas concurrentes y los otros cuatro por las Federaciones Sindicales más representativas de las personas trabajadoras de dichas empresas, éstos últimos entre los delegados de prevención que presten sus servicios en el centro de trabajo).

Para verificar el correcto funcionamiento y gestionar la actividad de los Comités Intercontratas en el grupo, los CSSL remitirán a la Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol las actas de las reuniones que se generen en los mismos. El ejemplo, con menor detalle, es seguido por otras grandes empresas, como nos muestra el CC de Ercros, S.A (art. 25), que también crea su Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, con objeto de realizar la coordinación de las actividades ex artículo 24 LPRL. A su vez, crea la “Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente única para todo el grupo ERCROS” (con participación de las Centrales Sindicales que ostentan la mayoría de las representaciones unitarias en la totalidad de los centros de trabajo)

III.4.15.3. Propuestas de mejora y selección de buenas prácticas ilustradoras: especial referencia a la figura de la persona DSPRL

A la luz del análisis realizado en las páginas precedentes, entendemos que cabría dar nuevos y mejores pasos de progreso de la negociación colectiva en este aspecto preventivo, sin duda uno de los más desarrollados, atendiendo a la:

1. Conveniencia de que la negociación colectiva dedique una mayor **atención para la delimitación de las funciones de las diversas figuras** representativas con competencias en materia preventiva, de forma que no se generen confusiones, yuxtaposiciones ni conflicto entre ellas. En todo caso, en este ámbito, la prioridad debe darse a la figura de la persona delegada de prevención de riesgos (DPRL)
2. Mayor practicidad u operatividad de aportar **soluciones convencionales de alcance innovador en la forma de realizar la consulta en materia preventiva**, en los casos en

que no exista representación laboral, común o específica, como sucede en los -mayoritarios- centros y empresas de pequeñas dimensiones. Al tiempo, sería igualmente conveniente prever así plazos adecuados de respuesta e informes en caso de negativa de la empresa a observar las propuestas que se realizan desde las personas trabajadoras.

3. Utilidad de **seguir avanzando en el diseño convencional de fórmulas para la tarea de designación de delegados/as de prevención de riesgos laborales allí donde no se hayan nombrado representaciones unitarias**. Al respecto, parece claro que esta necesidad más fácilmente compartible, también por la empresa, dado el interés común en una interlocución preventiva útil, de nombrar este tipo de representaciones podría ser un revulsivo para elegir también a la representación unitaria.

4. A la necesidad de atender de forma más generalizada convencionalmente, en un tejido empresarial de PYMES, a la previsión de la ESST 2023-2027 (así lo recuerda el art. 70 del CC sector de industria de la Ferralla -lo compromete de futuro-) y del V AENC, sobre adecuación del sistema preventivo a las PYMES (Objetivo 6), para **cubrir de forma normalizada los vacíos de representación que deja por ahora la LPRL**. Al respecto, conviene tener bien claras y presentes la diversidad de figuras que constituyen la propia de la:

(i) persona delegada sectorial de prevención de riesgos laborales (DSPRL), que es un órgano representativo sindical, en sentido estricto
Para avanzar en esta dirección, la negociación colectiva madrileña podría adoptar como buena práctica la del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal (art. 31. 2, c)

(ii) persona delegada territorial de prevención de riesgos laborales (DTPRL), que es una figura participativa, al ser elegida separadamente por cada uno de los sujetos negociadores (sindicatos y patronal), pero de actuación mixta o conjunta en un ámbito intersectorial o interprofesional
En este caso, la autonomía colectiva autonómica madrileña podría ensayar la línea seguida en la concertación social y de negociación colectiva de otras CCAA y, mediante un Acuerdo Interprofesional para materias concretas ex art. 83.3 ET establecer la figura del DTPRL (como el caso de Asturias y la Rioja).

Al respecto, advertimos de la necesidad de evitar confusiones. Está extendida en la muestra analizada la figura de las personas “agentes sectoriales” integrantes de órganos paritarios y colegiados, pero actúan como participativa técnica propia de la delegación territorial, solo que, a diferencia de ésta, que tiene competencias intersectoriales, aquí solo tiene competencias sectoriales. Por lo tanto, deberían diferenciarse y promoverse ambas figuras, la representativa típica (DSPRL) y otra de participación técnica (DTPRL)

5. Lo recomendable que resulta, en relación con las competencias de las personas en funciones de DPRL, **introducir fórmulas que faciliten el ejercicio efectivo de las asignadas por la Ley**, sin limitarse, como sucede mayoritariamente, a la remisión al listado de las legales. **Al tiempo que sería útil e introducir otras que se consideren primordiales según las características de la empresa y sector** (ej. encomienda de actividades concretas de información sobre medidas de prevención frente a determinados riesgos, control por estos de las medidas implementadas, o facultades de seguimiento y actualización de medidas de seguridad), con el fin de incentivar una acción proactiva y efectiva.

6. **Lo necesario que es mejorar la formación preventiva de la representación preventiva**, al inicio del nombramiento, pero también después, progresiva, para la adaptación a las modificaciones y progreso de la actividad productiva. El dinamismo de la actividad preventiva debe reflejarse en la formación, definiendo tipo, contenido mínimo suficiente y órganos que se encargan de su realización.

7. **La necesidad de aumentar el crédito horario para reflejar la especificidad y la importancia de la actividad preventiva de la representación.** Hemos visto cómo se aprecia un relativo incremento de los convenios que incluyen una previsión de crédito adicional preventivo, aunque suele concentrarse en los casos en que la persona delegada de prevención no integra la representación unitaria o sindical (lo que sucede raras veces). Pero no son mayoría aún. Déficit que se incrementa cuando se les atribuye, lo que sucede con creciente frecuencia, la acción en defensa de los intereses medio ambientales frente a este tipo de riesgos. **Por tanto, básicas razones socioeconómicas de mejora de la efectividad de esta función representativa preventiva hacen que esta mejora adquiera, a nuestro juicio, prioridad**

8. A lo recomendable que sería que la autonomía colectiva siguiese la dirección de las prácticas convencionales que prevén "comités conjuntos de seguridad y salud en el trabajo", posibilitando la debida participación de los/as delegados/as de prevención en los centros limítrofes que no llegan al número de personas trabajadoras exigido para la creación de Comité individual.

9. Sería conveniente **mejorar la financiación**, tanto interna (dentro del sector) y externa, de las **comisiones paritarias sectoriales de PRL**. Como hemos visto, existe una clara tendencia, distribuida en los diferentes sectores de actividad y federaciones negociadoras, a prever la creación y funcionamiento de este tipo de órganos de participación mixta para atender las especificidades del sector en materia preventiva. Pero esta loable experiencia práctica tropieza a menudo con una escasa e inestable financiación. En consecuencia, sería útil que, además del mayor compromiso empresarial con esta financiación (no es un gasto, sino una inversión productiva en prevención), a través de acuerdos de concertación social se mejorara la financiación pública.

10. Lo especialmente **recomendable que sería expandir la creación de órganos de representación-participación preventiva para coordinar la actuación entre todas las empresas que concurren en los centros** de trabajo, ante lo común de formas de actividad descentralizada, con el fin de controlar el cumplimiento de la normativa de prevención en estos espacios, asesorar a personas trabajadoras y representación de las empresas concurrentes. Sin duda estos canales (esto es, los "comités intercontratas", por ejemplo) serán muy útiles para mejorar la acción preventiva, evitando la materialización de riesgos derivados de la concurrencia de empresas.

A fin de facilitar modelos prácticos, reales, a la autonomía colectiva que faciliten seguir las recomendaciones arriba indicadas, proponemos como referenciales:

1. Para la innovación en la designación de delegado/a de prevención en centros donde no exista representación unitaria: **CC autonómico Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, art. 43.**

2. Para la creación de figuras de representación específica con un ámbito de actuación superior al centro de trabajo y que cubra los vacíos existentes en las pequeñas empresas, como el **DSPRL: VIII Convenio marco del sector de atención a la dependencia.**

Para la diferente figura, participativa, no tanto representativa, como es la de la Delegación Territorial de PRL (DTPRL), al margen de la ya comentada "confusión" del término, buena práctica es la de: **CC estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España** (art. 32.6) y su creación del Comité de Prevención de Riesgos Laborales, paritario y colegiado, para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector, cuyas personas integrantes -tanto las designadas por la empresa como por el sindicato- se llaman "Agentes Sectoriales"

3. En cuanto al número de delegados/as a elegir para garantizar la presencia de todos los sindicatos firmantes del acuerdo en el Comité de Seguridad y Salud: **Convenio colectivo de la empresa Repsol Trading, S. A, art. 36.**

4. Por el desarrollo del ejercicio de funciones del delegado/a de prevención, y en especial sistema de acceso a la documentación e información para el desarrollo de sus actividades: **CC de Asea Brown Boveri, S. A. (San Romualdo Madrid), arts. 39 y 40; CC del sector ayuda a domicilio, art. 37, CC empresas comercializadoras de Juegos Colectivos de Dinero y Azar, art. 43; CC Derivados del Cemento, su art. 50.**

5. Para la regulación de la duración, contenido, desarrollo y periodicidad de la formación de los/as delegados/as de prevención: **CC autonómico de empresas de Depuración Aguas Residuales, art. 73; CC autonómico de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, Artículo 100.**

6. Para la asignación de crédito horario a los/as delegados/as de prevención que no ostenten el cargo de representación: **CC de Simon Casas Production SAS, Nautalia Viajes, S. L., UTE plaza 1, art. 42, CC autonómico del Sector de Transporte de Pasajeros en Vehículo de Turismo Mediante Arrendamiento con Licencia VTC.**

7. Para el incremento del crédito horario a los delegados/as de prevención para el ejercicio de sus funciones: **CC autonómico del Sector de Aparcamientos, Garajes y Estaciones Terminales de Autobuses, art. 57; CC Mondelez España Comercial, SLU. (oficina de Madrid), art. 48; CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, art. 67** (incluyendo actividad de prevención ambiental); CC del Ayuntamiento de Galapagar (personal laboral), art. 47; CCE del comercio minorista de droguerías y perfumerías, art. 59.

8. Para la reducción del número de personas trabajadoras necesario para la constitución del Comité de Seguridad y salud y mejora en la periodicidad de las reuniones: **CC autonómico del Sector Derivados del Cemento, art. 52; CC estatal del corcho, art. 74; CCE de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, art. 68.**

9. En cuanto al detalle de información y documentación que se debe poner a disposición del Comité de seguridad y salud previo a las reuniones: **Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Educación Ambiental de la Comunidad de Madrid, art. 50.3.**

10. Para la constitución de la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y financiación externa: **CC estatal comercio minorista de droguerías y perfumerías; CC sector tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla**

11. Por el interés en la creación **de un CSST de grupo** con el fin de coordinar la participación en PRL en los centros que no es posible constituir CSS: **V CC del Grupo Vips, Disposición adicional tercera.**

12. Para órganos de participación en empresas descentralizadas como el Comité de seguridad y salud intercontratas: **X Acuerdo Marco del Grupo Repsol, art. 41.**

III.5 Observaciones en clave de comparación sectorial de los convenios colectivos en materia preventiva.

La muestra analizada cubre, como es natural, todos los sectores de actividad de la Comunidad de Madrid (industria, construcción, servicios, agricultura) y todas aquellas empresas con convenio propio. En consecuencia, abarca íntegramente la actividad de negociación colectiva de las tres Federaciones de la UGT (*FeSMC, FICA y FeSP*). Una mirada general pone de manifiesto que las conclusiones extraídas en el Estudio sirven, en lo sustancial, para caracterizar el balance de situación de los convenios en los cuatro sectores y de la actividad negociada de las tres Federaciones. No obstante, es evidente que el factor sectorial, debido a sus diferentes condiciones de crecimiento-productividad, empleo y trabajo tiene impactos, generando una cierta imagen fragmentaria o desigual de la negociación colectiva en materia preventiva. Al igual que el índice de incidencia de los accidentes de trabajo presenta singularidades según el sector de actividad, también pueden hallarse diferencias en la negociación preventiva, aunque, como se dice, aquí los déficits vinculados a las excesiva remisión y transcripción legales, así como la falta de especificación, presentan niveles similares.

Desde esta perspectiva, existe una marcada diferencia entre el *convenio del campo*, con escasos contenidos preventivos más allá de las tradicionales referencias a la ropa de trabajo y los reconocimientos médicos (capítulo VI), sin inclusión de aspectos propios de este sector en el actual escenario de cambio climático, y los convenios del sector de *la construcción (o derivados de cemento, o industria de tejas y ladrillos, etc.)*, donde se incluyen desarrollos muy significativos en aspectos tales como la formación profesional específica, la vigilancia de la salud o la representación colectiva en materia preventiva. En el sector de la industria encontramos también mayores aperturas innovadoras, en especial en el de la industria química y en la del metal. Por ofrecer algún dato numérico que pueda ser revelador, en las unidades de negociación de la FeSMC en torno al 25 por ciento de sus convenios introducen cláusulas de mejora reguladora, superior al 15 por ciento que se encontraría en los convenios de la FICA. En todo caso, es manifiesto que en todos los sectores la opción reguladora mayoritaria es la remisión-transcripción de la legislación.

Por su parte, en el gran sector de servicios, que aporta un número muy considerable de convenios, hallamos notables diferencias. Por ejemplo, en el sector de oficinas y despachos, sin perjuicio de algunas innovaciones relevantes, destacadas en el Estudio, existe una menor profusión de normas preventivas con efecto especificador o de mejora, y es mayor en sectores como servicios sociales (desde luego más en servicios públicos),

Si en el sector de *la construcción encontramos las mayores aportaciones formativas* (y su acreditación de una formación continua), es en el sector de la industria, actuando claramente como motor de cambios, también en lo que hace a la participación sindical en la gobernanza preventiva sectorial (Comisiones Sectoriales, estatales y autonómicas, Fundación Laboral, Observatorios), *ciertos sectores industriales y de servicios* (ej. CC industria de tejas y ladrillos, residencias privadas y ayuda domicilio), se destacan por innovar en la cobertura de vacíos en las PYMES. En especial mediante la designación de un/a representante designado/a de entre las personas trabajadoras de la plantilla, así como, más relevantemente, siendo pioneros en la creación de la **persona delegada sectorial de prevención de riesgos laborales**.

Precisamente, en este ámbito de relaciones colectivas, tan determinante para la mejora preventiva, *el sector industrial, estatal y autonómico, presenta mayor porcentaje de atención al incremento competencial de las personas DPRL*, como la previsión de innovadoras medidas incentivadoras para el ejercicio eficiente de sus funciones. Con todo, es necesario reconocer que en el conjunto de los sectores (menos en el convenio del campo, donde está ausente esta regulación) *se constata un movimiento al alza en la concesión de un crédito horario complementario a la representación especializada, que debe seguir consolidándose*.

Asimismo, *es la negociación colectiva del sector industrial la que más avanza en la inclusión de una dimensión ambiental* a la política de seguridad y salud en el trabajo, si bien también está presente en numerosos convenios de empresa del sector servicios, precisamente de las de mayores dimensiones. Aunque tanto el convenio del campo como el de la construcción (y obras públicas) de Madrid hacen referencia al impacto de las inclemencias del tiempo, se hace más bien en términos de regulación del derecho al salario de los días de afectación, en vez de prestar más atención al enfoque preventivo de riesgos. Por tanto, aquí estos sectores deberían prestar mayor atención, por cuanto se ven muy afectados (la triste actualidad de la DANA última así lo evidencia con gran dramatismo) por el cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos.

Aunque es manifiesto que ganan presencia en el sector industrial, siempre líder al respecto el de Químicas, *son los convenios colectivos del sector servicios los que están liderando la introducción de un novedoso enfoque de salud a la regulación de la entrada de las innovaciones tecnológicas*. En ellos emergen protocolos de desconexión digital y prevención de fatiga informática, la inclusión del ciberacoso dentro de los protocolos de acoso (estos sí extendidos en todos los convenios de sector) o protocolos específicos de vigilancia de la salud a personas que prestan servicios con PVD, etc.

Es la *negociación colectiva del sector servicios, pues, la que lidera la atención a la emergencia de la salud mental en los entornos de trabajo*. En ellos encontraremos una mayor presencia, aunque esté todavía en “construcción” o consolidación, de los citados riesgos nuevos y emergentes vinculados a los factores de riesgo psicosocial, también a los ergonómicos, como se ha ilustrado en las páginas precedentes. Es en los convenios del sector servicios donde más aparece la vinculación expresa de la evaluación de riesgos con los factores ergonómicos y psicosociales, incluso con descripciones, en algunos casos, de un mapa de factores de riesgo.

Precisamente, es en los *convenios del sector servicios donde hallaremos mayores cláusulas innovadoras a la hora de integrar la gestión de cuestiones como los consumos nocivos de sustancias y adicciones* en las políticas de seguridad y salud en el trabajo (en torno al 20 %), cuando no tienen apenas presencia en los negociados en el seno de la FICA y son rara avis en los negociados por la FesSMC (en torno al 10 por ciento). Sin duda, el paradigma sigue siendo el sector de servicios de transporte (sobre todo en convenios de empresa como Metro de Madrid), y muy especialmente el convenio colectivo de ADIF, pionero en este ámbito hace décadas y ahora pionero en introducir también las dependencias a las TIC en los planes de atención a estas personas. Sin olvidar que hay convenios de empresa en el sector de la automoción también precoces en la atención preventiva a este tema.

En lo que hace, de forma general, a la negociación colectiva de mejora del derecho general a la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, no hay diferencias de relieve, pues apenas un 10 por cien de los convenios de la FeSMC aportan medidas a tal fin, mientras que están por debajo de ese porcentaje en los de la FICA y la FeSP. Sí aparece un mayor tratamiento de la vigilancia de la salud en los convenios en el seno de la FeSMC, con especificaciones y mejoras en más del 25 por ciento, y en los de la FeSP, en torno al 20%, y algo más del 12% en los de la FICA (los demás se mantienen en los reconocimientos médicos o en remisiones a la LPRL). En todo lo demás la opción más seguida, como se dijo, es bien la remisión a la LPRL bien la transcripción. Igual sucede con las regulaciones de los principios preventivos. Como hay *equiparación en el (débil) tratamiento que los diferentes convenios de sector dan al enfoque de género en la política preventiva, reduciéndose la mayoría de ellos a su identificación con la salud reproductiva y con los protocolos de acoso* y violencia por razón de sexo y género en el trabajo. Las aperturas que los nuevos convenios hacen a los Planes de Igualdad se realizan todavía en ese marco, sin requerir, salvo excepciones ya anotadas en las páginas precedentes, una desagregación concreta y específica de las evaluaciones y medidas preventivas por sexo-género.

En relación con la gestión preventiva de diversidad de capacidades, han sido los convenios de industria los que más atención han prestado a los compromisos colectivos de reubicación. Pero lo han hecho, además de con una denominación inadecuada (“capacidad disminuida”) más en términos de estabilidad que de salud. El factor de edad para la gestión de diversidad brilla por su ausencia, tanto en lo que refiere a la edad madura como a la minoría

de edad laboral, también de forma análoga en los diversos convenios de sector. Curiosamente, respecto de este aspecto de la gestión preventiva en clave de diversidad, prácticamente ningún convenio hace ni siquiera remisión al art. 27 LPRL. Solo un 10 por ciento de los convenios de la FeSMC y un 5% de los propios de la FICA remiten al art. 27 LPRL o lo transcriben (no hemos encontrado ninguno a tal fin en los firmados por la FeSP).

En suma, un desglose del tratamiento convencional de la materia preventiva según sectores de actividad y federaciones negociadoras arrojan algunas diferencias de cierta relevancia, en parte explicables, incluso justificables, por sus especificidades, en parte solo vinculadas a las inercias convencionales del sector. Solo las primeras deberían ser mantenidas, mientras que las segundas deberían corregirse para lograr los mayores niveles de homogeneización posible en la protección de un derecho fundamental civil y social humano, propio de toda persona trabajadora, como es su seguridad y salud en los entornos profesionales. Con todo, a nuestro juicio, en mayor o menor medida, buena parte de las conclusiones, estados de situación y propuestas de mejora convencional en materia preventiva son trasladables, *mutatis mutandi*, al conjunto de sectores.

BALANCE Y PROPUESTAS: 30 LÍNEAS DE ACCIÓN PARA AVANZAR EN LA MEJORA PREVENTIVA DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando se van a cumplir prácticamente 30 años desde la aprobación de la LPRL, el balance del cumplimiento por la negociación colectiva de las, varias y muy importantes, funciones a ella atribuidas por aquella y esperables arroja tanto luces como sombras, resultando un típico cuadro de claroscuros. En el marco de las luces es evidente que, sea en el plano cuantitativo sea en el cualitativo, el tratamiento preventivo ha avanzado de forma notable en las diferentes unidades de negociación, estatales y autonómicas, de sector y de empresas, desde el ya un tanto lejano inicio del nuevo modelo regulador, y promotor no solo de nuevos y más comprometidos derechos-deberes preventivos sino también, y sobre todo, de una nueva cultura preventiva, claramente proactiva. El avance cuantitativo es innegable (y en esto, como se ha advertido, existe una homogeneidad muy significativa en las unidades de los sectores representados por las 3 Federaciones integradas en UGT-Madrid y que abarcan los cuatro grandes sectores de actividad -el agro, construcción, industria y servicios-), pues prácticamente 9 de cada 10 convenios incluyen alguna referencia preventiva. La función pedagógica y simbólica del convenio en esta materia está siendo claramente transitada, otra cosa será, como hemos visto, sus deficiencias en términos de efectividad.

En el plano cualitativo es obvio que el balance debe ser más ponderado, porque no es tampoco dudoso hallar aportaciones de relieve e innovadoras en los centenares de convenios estudiados (prácticamente 600, más 50 Planes de Igualdad). La negociación colectiva ha cumplido en este largo periodo de una forma significativa, que no conviene infravalorar, pese a que sea frecuente en la doctrina el calificativo -algo injusto- de "algo pobre", con una nítida función "prelegislativa", incorporando aspectos que no tenían una clara formulación legal (piénsese en la gradual aparición de riesgos emergentes, como los ergonómicos y psicosociales; los protocolos de gestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; figuras de representación especializada preventiva para cubrir lagunas presentes del marco legal; nuevas garantías para la efectividad del derecho al descanso como la desconexión digital; la incorporación de la perspectiva de género e, incluso, embrionarias experiencias de gestión de diversidad etaria; tratamiento de las adicciones en clave preventiva; nuevos referentes como la calidad de vida en el trabajo y el bienestar, no solo prevenir accidentes de trabajo; la gestión de riesgos ambientales en interacción con los laborales, y viceversa, etc.). Ahora bien, no menos cierto es que, en este plano, encontramos un despliegue de sus funciones solo parcial (brecha entre lo que se podía-debía negociar colectivamente y lo que se ha negociado realmente) y muy desigual, diferenciándose notablemente entre sectores y empresas.

En este sentido, hemos podido comprobar, de un lado, que 30 años después, sigue siendo tónica dominante en los convenios la remisión, con diversas técnicas (remisión formal sin más a la LPRL; transcripción parcial de textos legales; transcripción parcial y libre o selectiva), a

lo que se prescribe en la ley. Naturalmente, para “ese viaje no se necesitan alforjas”, en la medida en que la propia LPRL espera de la negociación que dé concreción o especificación a sus genéricos mandatos, que desarrolle sus textos, a fin de complementarlos y que, en la medida de lo posible y razonable, mejore su nivel de protección (que para la LPRL es de mínimos, cuando se espera un deber de máximos a cargo de la empresa). En consecuencia, si a la altura de 2017 los estudios concluían lo que en 2009, que la técnica reguladora más frecuente seguía siendo la reproducción de la LPRL, en los albores del año 2025, sucede lo mismo. Eso sí, hay diversos contenidos en los convenios (y Planes de Igualdad) de hoy que no estaban hace media década o no tenían la relevancia o la presencia actual, como se ha visto más arriba.

De otro lado, esos estudios han venido constatando un exceso de inercia en los convenios desde hace décadas. Un “vicio inercial” que, contrastante con el carácter dinámico y adaptativo del convenio sigue encontrándose en la práctica convencional de hoy. Cierto, muchas unidades convencionales incorporan nuevos contenidos, como se ha ido señalando, pero, al tiempo, mantienen inalterados otros obsoletos. Desde luego en la terminología, como se ha puesto de relieve respecto de términos como “capacidad disminuida”, para referir a la necesidad de políticas de adaptación de puestos de trabajo a personas trabajadoras con discapacidad, sea inicial sea sobrevenida, lo que hoy debe erradicarse porque resulta inconstitucional (reforma del art. 49 CE). Pero también en regulaciones sustantivas en aspectos igualmente relevantes, como la persistencia del enfoque de regulación de los reconocimientos médicos genéricos manteniendo en segundo plano la vigilancia de la salud, o la persistencia de los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, en vez de asegurar la prevención, así como la mezcolanza de las cuestiones de vestimenta de trabajo con las de Equipos de protección individual.

De todo ello hemos ido dando cuenta a lo largo de las páginas precedentes. Junto a la identificación de las prácticas negociadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo con incidencia en la CAM, seleccionando las que nos parecen más innovadoras y con más capacidad de proyección más allá de sus ámbitos (método benchmarking o de buenas prácticas), hemos desvelado lo que se echa de menos, a fin de ofrecer un cumplimiento más satisfactorio, por completo y homogéneo de las funciones reservadas por la LPRL a la negociación colectiva en esta materia. De ahí que todos los apartados se cerraran con propuestas para avanzar en la mejora del tratamiento convencional de la prevención de riesgos laborales, como una condición de progreso preventivo real.

Naturalmente, no pretendemos aquí repetir las observaciones y propuestas que se han realizado de forma ordenada y sistemática, con selección de las buenas prácticas más pertinentes, sino seleccionar aquellas que nos parecen más significativas, incluso prioritarias. Las sintetizamos en estas 30 recomendaciones para la negociación de más inmediato futuro en materia de prevención de riesgos profesionales y promoción de la salud en los entornos de trabajo. A saber:

1) En el plano de la técnica reguladora, por las razones comentadas, creemos que es muy conveniente superar la opción hasta ahora muy mayoritaria, la remisión al texto legal, **para ofrecer una regulación más concreta e innovadora de los deberes preventivos** establecidos en el sistema normativo. Conviene advertir que con ello no solo se cumple una función de complemento de la ley, también de mayor certeza jurídica para las personas trabajadoras y para las empresas.

2) Todavía dentro de la técnica reguladora, igualmente nos parece necesario que los convenios contemplen de una manera más ordenada y específica la materia de prevención de riesgos. Hay que hacer un mayor esfuerzo, entendemos, por superar la actual inercia y huir de regulaciones dispersas, fragmentarias, parciales, con transcripciones parcas y/o libres. Sería recomendable, a nuestro juicio, dedicar **un capítulo específico en el que se establezcan las medidas concretas para desplegar**, en cada sector y/o empresa, según la unidad convencional, una política eficaz no solo la reducción de la siniestralidad laboral (algún convenio colectivo de la muestra incluso acoge el -difícil, pero auspiciable- paradigma de “accidentes cero”), sino también de promoción de la salud laboral

3) Como se expresó en las páginas precedentes, se echa de menos especificar en los convenios colectivos que, según el art. 2.2 LPRL, **las exigencias legales no son el nivel máximo que satisfacen el deber de protección eficaz ex art. 14 LPRL, sino que son mínimos**. Por tanto, cuando los convenios colectivos establecen, lo que es frecuente, los objetivos preventivos, convendría especificar que se debe un nivel máximo tecnológicamente posible-

4) Aunque la prevención es una materia reservada al convenio estatal, el apenas recordado carácter de mínimos exige distribución de materias entre los distintos niveles de negociación colectiva, así como con los Planes de Igualdad. Sería **recomendable ensayar un diseño de ordenación de la estructura negocial y reparto en materia preventiva en los ámbitos de la CAM, para mejorar la función de adaptación a las necesidades y especialidades de cada unidad**

5) Asimismo, los convenios, en cumplimiento de su función pedagógica (simbólica o cultural), pero también de certeza jurídica sobre las obligaciones en materia preventiva, de empresas y personas trabajadoras, **debieran clarificar en sus textos que los poderes empresariales son de ejercicio obligatorio por parte de la empresa**, a diferencia de otros ámbitos laborales, porque su fundamento no es proteger intereses de crédito económico, sino derechos de salud.

6) En el contexto de promoción de la cultura preventiva de forma más efectiva que hasta el momento, los convenios colectivos deberían establecer un conjunto de incentivos para estimularla, de modo que, **sin obstar al rigor disciplinario en esta materia, que ha ido ganando peso en la doctrina judicial, se priorice el cultivo de la implica-**

ción de todos los niveles de la plantilla en la seguridad y salud (ej. días de descanso adicionales, reconocimientos económicos, etc.)

7) Sigue siendo un déficit de la negociación colectiva la especificación o concreción de los deberes preventivos, diseñados genéricamente en la ley, por lo que sería conveniente avanzar en esa dirección. Al respecto, conviene tener bien presente que **satisfacer esa función de concreción y adaptación, sectorial y empresarial, no solo beneficia a las personas trabajadoras, también a las empresas, porque ayuda a tipificar las conductas** exigibles y esperables (función de certeza). A las personas trabajadoras les beneficia porque saben con mayor seguridad su nivel y medidas de protección, y a las empresas les beneficia porque facilita establecer y exigir el cumplimiento de las instrucciones preventivas, al tiempo que conoce mejor en qué supuestos puede imponer eventuales sanciones por inobservancia de los deberes preventivos de las personas trabajadoras ex art. 29 LPRL.

8) Sin duda, la negociación colectiva, a través de convenios o de los acuerdos de empresa, tiene una asignatura pendiente respecto al **establecimiento de modos formalizados y transparentes para concretar esas instrucciones preventivas**, una clave de la actividad preventiva de primer orden (ej. tiempos y forma de reparto, control de entrega personalizadas y de recepción, actualización continuada, vías o canales para hacer aportaciones y resolver dudas, etc.). En las empresas de mayores dimensiones suelen incorporarse en la llamada “normativa interna” de prevención de riesgos laborales, pero sería más conveniente que se reflejara, al menos en lo sustancial, en el convenio

9) Consecuentemente, **adquiere especial significación la mejora de la política de información y formación en materia preventiva**. A tal fin, debería darse más relieve a esta materia, así como a su acreditación, siguiendo los modelos de algunos convenios especialmente señeros (ej. construcción), precisándose más sus contenidos específicos, teóricos y sobre todo prácticos, así como la necesidad de actualización continua de los programas (ej. obligación de adaptar los programas de formación a cambios en los factores y riesgos), dando más participación a las personas empleadas, considerando sus experiencias y lo útil de la retroalimentación de las personas trabajadoras).

10) Sin duda, **los convenios colectivos deben afrontar una profunda revisión del tratamiento de las emergencias**, tanto en lo que concierne a los planes globales o colectivos como a las decisiones individuales de autoprotección frente a situaciones de riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL). Las tragedias recientes pandémica y climáticas (DANA que ha desbastado Valencia) no han significado un cambio significativo en la regulación y gestión, pese a que su intensidad y cada vez mayor frecuencia, así lo requieren.

11) La vigilancia de la salud es una técnica preventiva de primer orden, por lo que sería recomendable que la negociación colectiva desplazara, de una vez, **la inercia arraigada de reconocimientos médicos genéricos, por una genuina política de vigilancia de la salud laboral. La especificidad de estas pruebas han de atender también a la diferencia de personas y colectivos**, con un enfoque no solo de género sino de diversidad más amplia (edad, discapacidad).

12) Enlazando con esta última observación, la negociación colectiva debe abordar con más detalle **la evaluación de riesgos ex art. 16 LPRL desagregada a las diferencias de sexo-género**, más a más feminización de sus plantillas. El avance en la homogeneización y clarificación de los procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo es determinante, por lo que no bastará tan solo con una declaración general de evaluación conforme a la perspectiva de género. En esta doble evolución convencional (evaluación de género y garantía de una auténtica vigilancia de la salud específica), deben hallar espacio convencional la **garantía de protocolos específicos de reincorporación posnatal, pero no solo, también respecto de bajas prolongadas**.

13) En aras de una mayor aplicación y concreción práctica del principio ergonómico de adaptación de los puestos de trabajo a las personas, **los convenios deberían dejar de remitir genéricamente al art. 25 LPRL, para especificar quiénes son las personas especialmente sensibles y qué deberes de adaptación concreta deben asumir las empresas**

14) En el ámbito de la gestión preventiva en clave de diversidad de capacidades (para personas con discapacidad) los convenios **deben depurar los términos, abandonando el de personas con “capacidad disminuida”. Pero hay que ir más allá**. En este sentido, se debería dar **más visibilidad y atención adecuada al colectivo de “personas con discapacidad sobrevenida”**. En los convenios colectivos actuales suele primar la atención a las personas con discapacidad que inician una relación laboral, menos a quienes la adquieren en el transcurso de la relación, se vincule directamente o no al trabajo

15) En el actual escenario de envejecimiento (transición demográfica), los convenios colectivos han de afrontar la necesidad de gestión preventiva de riesgos en clave de diversidad etaria, tanto para hacer practicable en la realidad el envejecimiento activo saludable, cuanto para atender los mandatos del art. 27 LPRL para la minoría de edad laboral, pues esta cuestión está huérfana de negociación.

16) En una Comunidad como la de Madrid, con una presencia de población laboral inmigrante numerosa, **parece difícil mantener el actual silencio convencional a la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud atentas al factor de especificidad diferencial que supone la distinta nacionalidad, cultura, raza o etnia, etc.**

17) Finalmente, en este contexto de gestión preventiva de diversidad, un reto actual será el dar cumplimiento adecuado a la nueva regulación, desarrollando, como contenido obligatorio mínimo para empresas de más de 50 personas empleadas, a las **políticas de garantía de entornos seguros y saludables para las personas de los colectivos LGTBI**. Aunque la normativa actual parece centrarse en los protocolos de violencia y acoso por esta causa, entendemos que es necesario hacer una gestión de salud psicosocial más amplia.

18) La negociación colectiva **debería promover las modalidades de organización preventiva que den prioridad a los recursos internos**, para facilitar su mejor integración y ofrecer una protección de más proximidad. **En tal dirección, podría aumentar la designación de personas trabajadoras en las PYMES, pero siempre bajo muy estrictas condiciones** (hoy no se dan, si bien parece negociarse en la reforma de la LPRL):

- que tengan la formación profesional adecuada (no basta con la que se reconoce habitualmente, la básica, sino que debe ser intermedia)
- que goce de un estatuto económico (retribución específica y superior a la que percibe con anterioridad a la designación) y profesional (vía de promoción en la empresa por mejorar su grupo profesional) coherente al nivel de responsabilidad

19) La negociación colectiva **debería extender o normalizar, por un lado, y concretar o especificar, de otro, las regulaciones a los riesgos nuevos y emergentes, en especial los factores y riesgos ergonómicos y los psicosociales**. Y ello tanto en su facete “física” o “analógica” como, cada vez más, en el contexto actual de la transición digital, sus facetas virtuales o telemáticas (tecnoestrés, fatiga digital, violencia digital, ciberacoso en el trabajo, etc.). La negociación colectiva está llamada a implementar políticas integrales y coherentes de prevención, protección y promoción de la salud mental en los entornos de trabajo (estrés, ansiedad, depresión, adicciones, etc.), dentro de un contemporáneo paradigma de “empresa saludable” (ej. CC Grupo Allianz).

20) La generalización de cláusulas convencionales que contemplen el diseño y puesto en práctica efectiva de adecuados **planes de gestión integral de las “drogodependencias”**, no solo debe comenzar cambiando la denominación tradicional, sustituyéndola por “adicciones”, sino que debiera incluir tanto las ludopatías como las dependencias a las TIC. Junto a la dimensión de prevención secundaria (protección), debe primarse la prevención primaria, para lo que será muy útil atender a los factores laborales que actúan de factores de riesgo, a fin de volverlos factores de protección.

21) Sin perjuicio de resaltar la recomendación apenas realizada, conviene también llamar la atención de la negociación colectiva en torno a la necesidad de que no se agote la atención a los riesgos nuevos y emergentes (RNE) en los referidos más arriba (ergonómicos y psicosociales), aunque sean prevalentes en las bajas actuales, sino que se debe prestar atención a otros de gran relevancia, aunque estén más oscurecidos.

Nos referimos, junto a la cuestión de la incidencia de los nanomateriales en la salud, a sustancias de creciente evidencia científica, como son las sustancias conocidas como los “disruptores endocrinos”.

22) Aunque no se trate en modo alguno de riesgos nuevos y emergentes, más bien lo contrario, sorprende que la dimensión de “seguridad vial laboral” apenas tenga presencia en los convenios colectivos. **En consecuencia, una mayor atención en los convenios a los accidentes in itinere (y en misión) sería importante.**

23) La inclusión de cláusulas convencionales que vinculen más precisamente, de forma transversal, en línea con lo que promueve el Acuerdo Marco Europeo de Digitalización (2020), y el Comité Económico y Social Europeo), el progreso **en el uso de la tecnología digital**, conocida (NTIC) y emergente (inteligencia artificial, algoritmos) **con la prevención de riesgos y la promoción de la salud en los entornos de trabajo**. Una interacción que debe incluirse tanto en la evaluación de riesgos laborales como en la planificación preventiva y que va más allá, aun integrándola, de la cuestión de la promoción de protocolos internos de gestión de la desconexión digital y de la fatiga informática: incluye nuevas realidades como el trabajo con robots, IA, estrés tecnológico, teletrabajo, etc.

24) En este escenario de transición digital en clave de protección-promoción de la seguridad y la salud en los entornos de trabajo, los convenios colectivos deben abordar la **inclusión de cláusulas específicas**, dentro de los protocolos de gestión de la violencia y el acoso, de la dimensión digital, en línea con lo exigido por el Convenio 190 OIT y por las leyes relativas a la protección de la libertad sexual: **violencia digital y ciberacoso en los entornos de trabajo**. Pero hay que primar la vertiente preventiva, no tanto la disciplinaria.

25) En el ámbito de las relaciones colectivas de prevención de riesgos laborales, sin duda el ámbito más tratado por los convenios, aunque la especificación y la innovación solo esté presente en un reducido número de la muestra, creemos que el avance preventivo debe producirse con la generalización de figuras de representación específica con un ámbito de actuación superior al centro de trabajo y que cubra los vacíos existentes en las pequeñas empresas.

Clave al respecto será la extensión y consolidación de las figuras tanto de la persona **delegada sectorial de prevención de riesgos laborales**, canal representativo preventivo especializado en sentido estricto (DSPRL) y la figura de la **persona territorial de prevención de riesgos laborales** y ámbito sectorial (DTPRL), una vía o canal participativo técnico y de carácter intersectorial o interprofesional.

En el Estudio se han puesto ejemplos específicos de una y otra figura y también se ha alertado de algunas confusiones en ciertas unidades colectivas de la figura del/a “agen-

te sectorial". Cuidar más satisfactoriamente, tanto en la negociación colectiva como en la concertación social autonómica, estas estructuras-funciones es clave para mejorar las ratios de accidentes, en la medida en que es una evidencia que donde concurre representación laboral se reduce el índice de incidencia de accidentes de trabajo.

26) En relación con el favorecimiento o facilitación de su importante papel como personas delegadas de prevención de riesgos laborales, **entendemos crucial extender las prácticas convencionales que aumentan el crédito horario** para reflejar la especificidad y la importancia de la actividad preventiva de la representación. Una credibilidad de la política preventiva y su diferenciación que gana en necesidad **cuando, además, se incluye entre las funciones propias de la persona DPRL las funciones de prevención de riesgos ambientales** y acción colaborativa con un modelo de actividad empresarial sostenible.

27) Los contemporáneos escenarios de generalización de las formas organizativas de la actividad de empresas descentralizadas (externalizadas) hace mucho más acuciante expandir las prácticas convencionales de creación de órganos de representación-participación preventiva en los centros de trabajo con actividades concurrentes y, por tanto, plantillas diferentes. **Es el ejemplo de los convenios que crean comités intercontratas**, útiles para mejorar la prevención, evitando la materialización de riesgos derivados de la concurrencia de empresas.

28) La emergencia climática tiene cada vez más incidencia en la salud humana. Los convenios **deberían especificar, al exigir integrar los factores ambientales en la actividad preventiva, que va más allá del ambiente laboral, afectando al ambiente externo**. Esta previsión debería acompañarse, de un lado, de una mayor concreción y efectividad en los órganos de representación, de modo que sean específicos, o, al menos, si se opta por atribuir las funciones propias a las estructuras típicas de PRL, se garantice un tiempo de dedicación propio (ej. crédito horario específico). De otra, todos los convenios colectivos deberían prestar mayor atención, de una forma sistemática y coherente, a la interrelación entre los cada vez más usuales "fenómenos climáticos extremos" y la gestión de la seguridad y la salud laboral. *La enorme tragedia de la última DANA así lo exige*

29) La negociación colectiva podría avanzar más, con resultados medibles, en la consideración de los **pluses de penosidad no solo como excepcionales, sino también subsidiarios**, garantizando un cumplimiento efectivo en plazo razonable, con controles intermedios que puedan medir los avances. Hoy se contemplan en muchos casos, pero su reiteración en sucesivas versiones de los convenios nos pone sobre la pista de su ineffectividad.

30) Sería conveniente que la negociación colectiva avanzara en la introducción de indicadores de rendimiento de la seguridad y salud en el trabajo, así como su

supervisión de cumplimiento. En el Estudio se ha visto como, a la generalidad de la regulación convencional, con remisión a la ley con frecuencia, se suma un exceso de carácter programático de los compromisos. Por eso, avanzar en el diseño y puesta en práctica de herramientas concretas para evaluar la efectividad de las medidas de prevención, con ajustes sobre datos objetivos, así como en mecanismos de supervisión y auditoría para una mejora del control de cumplimiento de los compromisos convencionales, puede ser un paso adelante para hacer de la protección eficaz de un entorno seguro y saludable no solo un deber ser normativo, sino también un ser real, práctico.

ANEXOS. MUESTRA CONVENCIONAL

Abreviatura	Significado
<i>ADIF</i>	Administrador de Infraestructuras Ferroviarias
<i>AECOM</i>	Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid
<i>AENC</i>	Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva
<i>AEDP</i>	Agencia Española de Protección de Datos
<i>AMED</i>	Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización
<i>AN</i>	Audiencia Nacional
<i>AT</i>	Accidente de Trabajo
<i>BOCM</i>	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
<i>BOE</i>	Boletín Oficial del Estado
<i>CAM</i>	Comunidad Autónoma de Madrid
<i>CC</i>	Convenio Colectivo
<i>CCAA</i>	Comunidad Autónoma
<i>CCNCC</i>	Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
<i>CE</i>	Constitución Española
<i>CEPD</i>	Criterio del Comité Europeo de Protección de Datos
<i>CGSSL</i>	Comité General de Seguridad y Salud Laboral
<i>CIE</i>	Centro Internacional de Enfermedades
<i>CNSST</i>	Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
<i>CSE</i>	Carta Social Europea
<i>CSST</i>	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
<i>DF</i>	Disposición Final
<i>DPRL</i>	Persona Delegada de Prevención de Riesgos Laborales
<i>DPTRL</i>	Persona Delegada de Prevención Territoriales, a Nivel Estatal y/o Autónomo
<i>DSM</i>	Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales
<i>DSPRL</i>	Persona Delegada Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales
<i>EBEP</i>	Estatuto Básico del Empleado Público
<i>ECML</i>	Encuesta Sobre Consumos de Sustancias Psicoactivas en el Ámbito Laboral en España
<i>EDADES</i>	Encuesta sobre Alcohol y otras Drogas en España
<i>ENA</i>	Estrategia Nacional sobre Adicciones
<i>ENWHP</i>	Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo
<i>EPI</i>	Equipo de Protección Individual
<i>ESENER</i>	Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes
<i>ESST</i>	Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo
<i>ET</i>	Estatuto de los Trabajadores
<i>EU-OSHA</i>	Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
<i>FRA</i>	Agencia Europea de Derechos Fundamentales
<i>IA</i>	Inteligencia Artificial
<i>IFEMA</i>	Institución Ferial de Madrid
<i>INSST</i>	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
<i>IP</i>	Incapacidad Permanente
<i>IT</i>	Incapacidad Temporal
<i>ITSS</i>	Instituto de Seguridad Social
<i>LGTBI</i>	Lesbianas, Gays, Transgéneros, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales

LOGILS	Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual
LOPDGDD	Ley de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales
LPRL	Ley De Prevención de Riesgos Laborales
LTAD	Ley De Trabajo a Distancia
NC	Negociación Colectiva
NTP	Nota Técnica Preventiva
OEDA	Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PAE	Programa de Ayuda a Empleados
PDV	Pantalla de Visualización de Datos
PTV	Planta de Tratamiento de Biogás de Valdemingómez
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
RD	Real Decreto
REGCON	Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos
REJLSS	Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social
RLT	Representación Legal de las Personas Trabajadoras
RRHH	Recursos Humanos
RSE	Responsabilidad Social de Empresa
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención
RTVE	Radio Televisión Española
SFO	Síndrome de Fatiga Ocular
SPA	Servicio de Prevención Ajeno
SPM	Servicio de Prevención Mancomunado
SPP	Servicio de Prevención Propio
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TRLGSS	Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

La Seguridad y Salud en el Trabajo
como Derecho Fundamental

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

 Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid

 Tel: 91 589 75 36

 slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

 <https://saludlaboralmadridugt.org>

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

 Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid

 Tel: 900 71 31 23  irsst@madrid.org

 www.comunidad.madrid