



ESTUDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA 2011

Servicio Jurídico y de Gestión

MN 64

**Antonio Pérez Peregrín
Santiago José Pujante Sánchez
Laura Sánchez López
Junio 2012**

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2011.....	5
III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES.....	7
1º Declaraciones genéricas sobre política preventiva:	7
2º Representantes de los trabajadores en materia de prevención	8
3º Vigilancia de salud.....	10
4º Equipos de protección individual	10
5º Riesgos en caso de embarazo y lactancia.....	11
6º Riesgos específicos.....	12
IV. CONCLUSIONES	13

I. INTRODUCCIÓN

El Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia, 2008–2012, prevé la adopción de un total de 130 medidas para garantizar la seguridad y la salud en todos los sectores de la actividad, y que abarca la práctica totalidad de los aspectos involucrados en el sobrevenimiento de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.

Todas las medidas que contiene el plan, pretenden conseguir la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, psíquico, y social, de los trabajadores en todos los ámbitos profesionales, la prevención de las pérdidas de la salud de los trabajadores causadas por las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en sus puestos de trabajo frente a los riesgos derivados de factores que pueden dañar dicha salud, y la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en su ambiente laboral, adaptando éste a sus capacidades fisiológicas y psicológicas.

Para la consecución de estos fines se han previsto:

- a) Medidas de difusión de la prevención de riesgos, con el fin de concienciar a nuestra sociedad de su importancia.
- b) Medidas de información y asesoramiento específicas y comprensibles, sobre todo a las pequeñas y medianas empresas, para que sus evaluaciones y planificaciones de la acción preventiva, sean instrumentos eficaces de su gestión y de su producción, y no cumplimientos formales.
- c) Fomentar e incrementar el cumplimiento de los derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes, para asegurar la implicación de trabajadores y empresarios en la consecución de un ambiente laboral seguro.
- d) Divulgar la necesidad de integrar la prevención en todas las actuaciones de las empresas, ya que la existencia de procesos de trabajo cada vez más complejos, y la aparición de nuevos riesgos como consecuencia de los cambios tecnológicos, precisan actuaciones preventivas específicas.
- e) Promoción de medidas que tengan en cuenta los cambios experimentados en las estructuras productivas de nuestra Región, motivadas fundamentalmente por el acceso a nuestros mercados de trabajo de trabajadores procedentes de otras culturas y áreas geográficas, por una mayor participación de la mujer en el mundo del trabajo, y por una población laboral en un paulatino proceso de envejecimiento.
- f) Intensificar las acciones que faciliten la integración e identificación de los trabajadores con los objetivos de las empresas, haciendo frente a riesgos nuevos que derivan de la globalización económica y el desarrollo tecnológico, que han supuesto la implantación de altos ritmos de trabajo, prolongación de jornadas, rotación laboral, turnicidad y, sobre todo, una intensificación del trabajo (carga física y mental), que en gran medida son causa principal de la aparición de lesiones de etiología profesional.

- g) Fomentar el mejor cumplimiento de la normativa de prevención, en especial en las pymes, por medio de la educación, la difusión, el asesoramiento y la vigilancia y control de la aplicación de las normas de prevención.
- h) Se ha sido consciente de que, para preservar la integridad de los trabajadores, es necesario una actuación no sólo en el ámbito laboral, sino también en el de la población en general, mejorando la formación en prevención en los distintos ámbitos formativos y educativos, de manera que desde las más tempranas edades se logre una concienciación y sensibilización de los problemas que para la salud de los trabajadores tienen unas condiciones de trabajo inadecuadas.
- i) Garantizar una actuación coordinada de todos los estamentos de la administración pública, para que los esfuerzos en prevención de riesgos laborales se caractericen por su eficacia.
- j) Finalmente, promover la mejora de las condiciones de trabajo, impulsando y fomentando la introducción, a través de la negociación colectiva, de cláusulas que mejoren la seguridad y salud de los trabajadores.

El derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios, se encuentra recogido en el art. 37.1 de la Constitución Española, garantizándose por ley el ejercicio de este derecho.

Del mismo modo, los poderes públicos están obligados a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, garantizando el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, que explicita el apartado 2 del art. 40 de nuestra Carta Magna.

El Estatuto de los Trabajadores, cuyo Texto Refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, lleva a la práctica el mandato constitucional del artículo 37.1 de la Constitución, concretamente en su Título III. “De la negociación de los convenios colectivos”, artículos 82 a 92, que regula todo lo referente a la negociación colectiva, siendo su artículo 82.3, el que establece su carácter vinculante para “todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

El artículo 1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), incluye las normas convencionales entre la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que: “...contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.”. Por tanto, las cláusulas de los convenios colectivos que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, serán consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, determina como “derecho necesario mínimo indisponible” las disposiciones de carácter laboral contenidas en la misma y en sus normas reglamentarias, lo que supone que los derechos reconocidos a los trabajadores por estas normas, no pueden ser reducidos o anulados por disposición unilateral del empleador, ni pueden ser objeto de renuncia o disposición por parte del propio trabajador o sus

representantes (artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores), siendo el papel que juega la negociación colectiva respecto de las normas de prevención de riesgos laborales, la de su mejora o desarrollo, como así recoge el artículo 2.2 de la LPRL.

El Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE 22 de febrero de 2010), compromete a las organizaciones firmantes a que, a través de la negociación colectiva, se informe a los trabajadores de los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, en el contexto creciente de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas, en los términos previstos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004.

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA AÑO 2011.

Durante el año 2011, se publicaron en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el apartado de “Otras Disposiciones”, un total de sesenta y dos resoluciones de la Dirección General de Trabajo, por las que se inscribían diversos acuerdos en materia de negociación colectiva (convenios colectivos, modificaciones de convenios, tablas salariales o calendarios laborales).



De este total de sesenta y dos, diecisiete eran convenios colectivos, dos acuerdos de funcionarios, y el resto modificaciones de convenios colectivos (prórrogas, adhesiones, tablas salariales, calendarios laborales, etc).

De ello se deduce, que el 30,65% de los convenios, acuerdos y modificaciones publicados en la Región de Murcia en el año 2011 regulan, en mayor o menor medida, materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

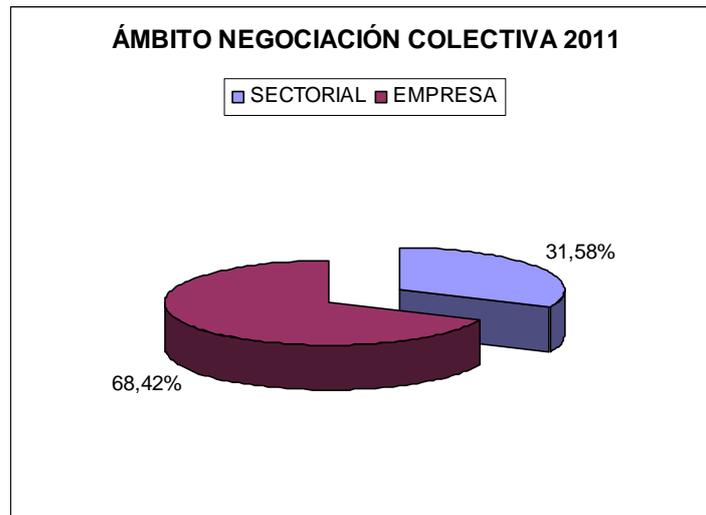
Centrándonos en los 19 convenios colectivos y acuerdos anteriores:

A) 6 son de ámbito sectorial:

- Organizaciones empresariales de transportes (BORM 10-01-2011).
- Confitería, Pastelería y Repostería (Obrad. y Desp.) (BORM 27-01-2011).
- Industrias pimentoneras (BORM 01-04-2011).
- Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos (BORM 06-05-2011).
- Recolectores de Cítricos (28-10-2011).
- Empresas cosecheras y productoras del tomate (BORM 03-11-2011).

B) 13 son de ámbito empresarial:

- Grupo Empresarial de Televisión Murciana, S. A. (BORM 17-01-2011).
- Acuerdo de funcionarios Ayuntamiento de La Unión (BORM 05-02-2011).
- Aguamur, S. L. (BORM 19-02-2011).
- Sistemas Azud, S.A. (BORM 21-03-2011).
- Aquagest Región de Murcia, S. A. – Cartagena (BORM 11-04-2011).
- Estacionamientos y Servicios, S. A. - Cartagena (BORM 19-04-2011).
- Acuerdo de funcionarios Ayuntamiento de Cartagena (BORM 30-05-2011).
- Ayuntamiento Cartagena y de sus Organismos Autónomos (personal laboral) (BORM 06-06-2011).
- Cementos La Cruz, S. L. (BORM 07-06-2011).
- TRAGSA (Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales) (BORM 07-06-2011).
- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (BORM 11-06-2011).
- Francisco Gea Perona, S.A., Murcia. – (BORM 10-12-2011).
- Convenio de Eulen, S.A. (anteriormente Liser Telefonía S. L.) (BORM 19-12-2011).



III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES EN PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES.

De los convenios colectivos y acuerdos mencionados en el apartado anterior, se pueden agrupar las referencias sobre prevención de riesgos laborales en los siguientes grupos:

- 1) Declaraciones genéricas sobre política preventiva
- 2) Representación de los trabajadores en materia de prevención
- 3) Vigilancia de la salud
- 4) Equipos de protección individual (EPI's)
- 5) Prevención de riesgos en caso de embarazo y lactancia
- 6) Riesgos específicos

1º- Declaraciones genéricas sobre política preventiva.

Todos los convenios sectoriales mencionados, a excepción del correspondiente a organizaciones empresariales de transporte, realizan una remisión a la legislación general en materia de prevención de riesgos laborales, como es el caso del artículo 37 del convenio sectorial de confitería, pastelería y repostería (Obrad y desp):

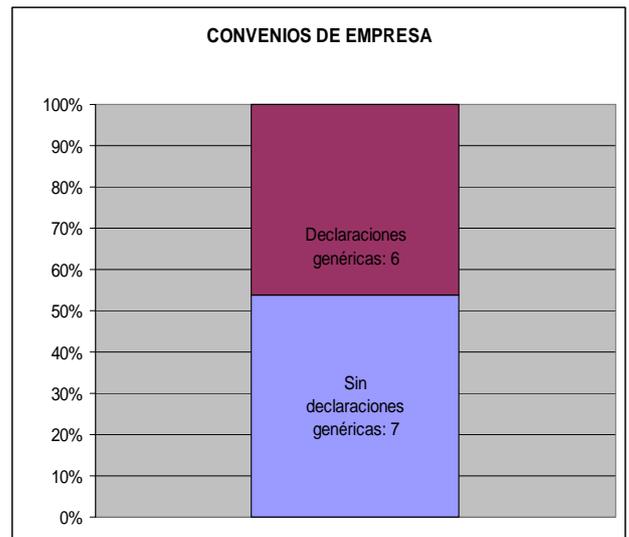
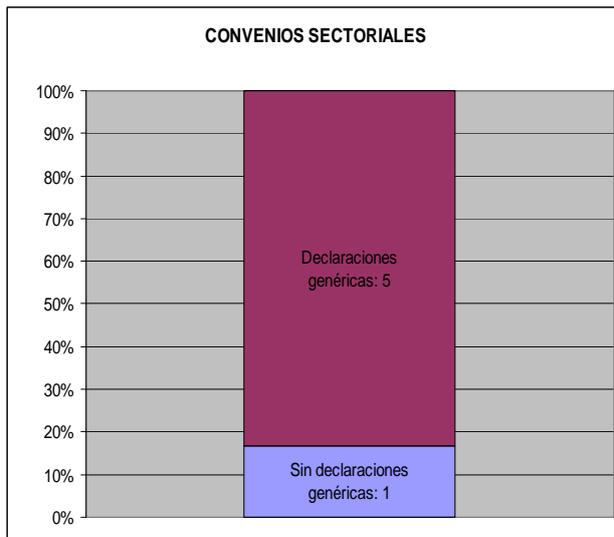
“En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.”

Respecto a los convenios colectivos de empresa, son varios los que realizan una remisión general a la ley de prevención de riesgos laborales: Sistemas Azud, S.A., Aquagest Región de Murcia, S.A.–Cartagena, Cementos La Cruz, S.L, Tragasa (Servicio vigilancia, prevención y extinción de incendios), Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, y Eulen, S.A.. Un ejemplo de lo señalado puede ser el artículo 20 de este último, que dice:

“Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.”



2º. Representantes de los trabajadores en materia de prevención.

En el convenio sectorial de confitería, pastelería y repostería (Obrad y desp), en su artículo 36, se define la política preventiva, destacándose la creación de una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de carácter sectorial:

“En consecuencia se creará una Comisión de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención del Sector, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada trimestre.”

Del mismo tenor es el artículo 29 del convenio sectorial de industrias pimentoneras, salvo que fija en el semestre el período de las reuniones de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

En cinco de los convenios de empresa, se refleja la figura del Comité de Seguridad y Salud Laboral, siendo digno de destacar que dos ellos lo compongan los acuerdos de funcionarios de los Ayuntamientos de La Unión y Cartagena, y el convenio colectivo de éste último para su personal laboral. El artículo 32 de este último, dice:

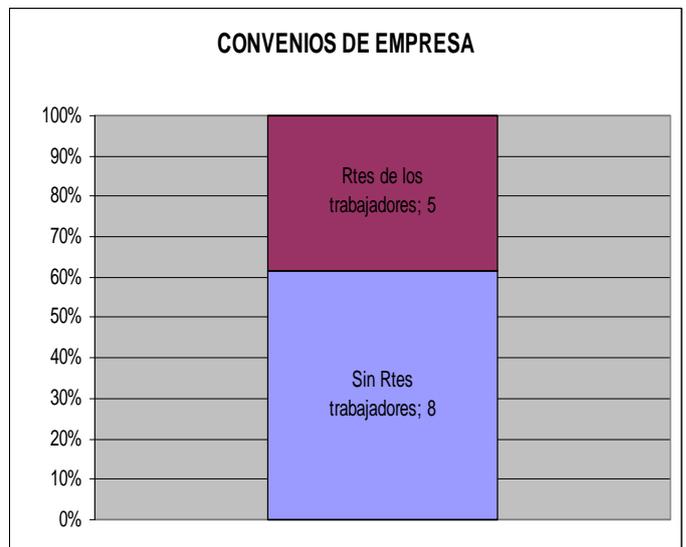
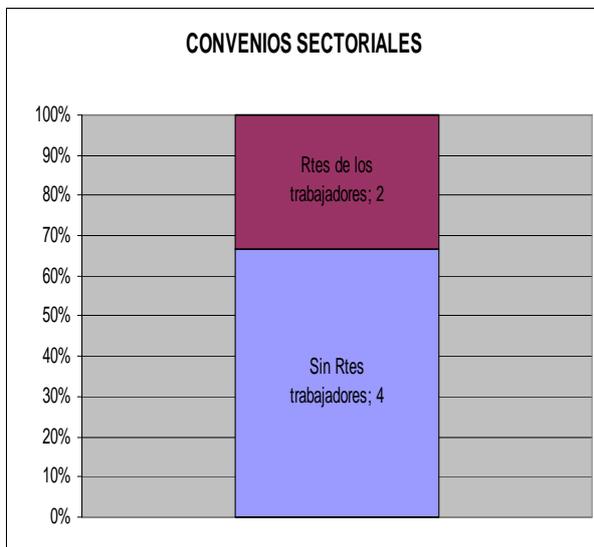
“El Comité de Seguridad y Salud del personal del Ayuntamiento de Cartagena, su composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización serán los dispuestos en la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y el Reglamento de dicho Comité.

Asimismo asumirá las funciones de vigilancia y control sobre las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de este Convenio.

La composición del Comité de Seguridad y Salud se formalizará según lo estipulado en el artículo treinta y cinco de la Ley 31/1995, y será el siguiente:

1. Cinco representantes designados por la Corporación
2. Cinco delegados de prevención designados por los Sindicatos representados en el Ayuntamiento de Cartagena.

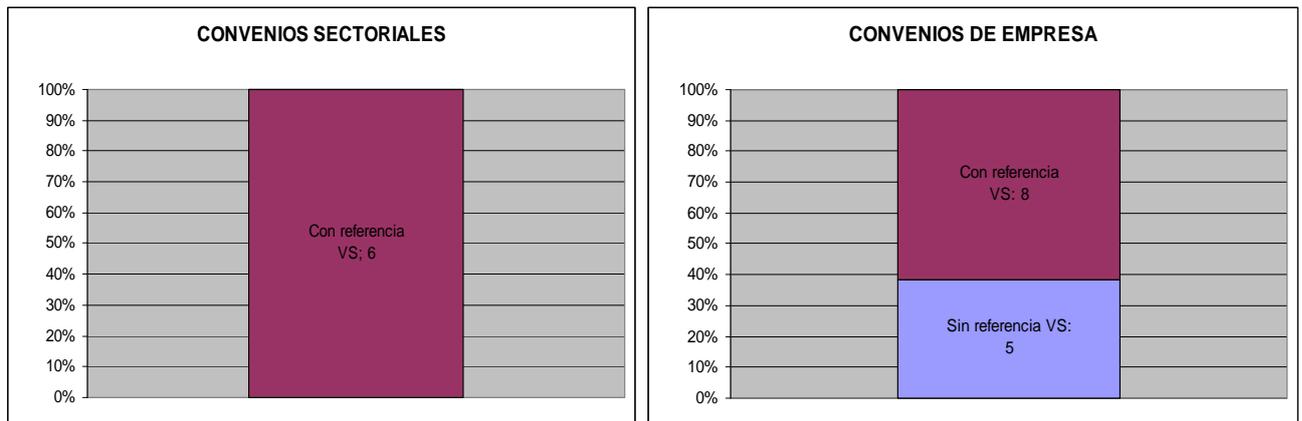
El Comité será único para todo el personal del Ayuntamiento ya sea funcionario o laboral.”



3º- Vigilancia de la salud.

Todos los convenios colectivos de sector citados, establecen la exigencia del reconocimiento médico anual para todos los trabajadores afectados por el convenio, en similares términos.

Respecto a los convenios de ámbito de empresa, de igual forma se refieren a los reconocimientos médicos, llevándose a cabo en el convenio de Eulen, S.A. una reproducción del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.



4º Equipos de protección individual

Entre los convenios de ámbito sectorial, el de confitería, pastelería y repostería, diferencia claramente la ropa de trabajo de los equipos de protección individual. En los artículos 33 y 39 respectivamente, se hace una alusión diferenciada de cada uno de ellos:

“La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

La empresa facilitará a sus trabajadores las prendas que se mencionan, con la duración que se expresa:

- a) Chaquetillas o batas: Un año de duración.
- b) Gorros: Dos años de duración.
- c) Pantalón: Un año de duración.
- d) Mandiles: Seis meses de duración.
- e) Paños: Seis meses de duración.
- f) Cofias: Dos años de duración.
- g) Camisetas: Seis meses de duración
- h) Zapatillas: Un año de duración

Dichas prendas serán facilitadas durante los dos primeros meses del año.

En caso de deterioro producido a consecuencia del trabajo, se entregará otra prenda, previa devolución de la deteriorada.”

“Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador

deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.”

Respecto a los convenios de ámbito empresarial, tanto el acuerdo de funcionarios como el convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Cartagena, definen en su artículo 20 del Anexo V del acuerdo/convenio respectivamente, el vestuario de seguridad, diferente a los vestuarios ordinario y especial:

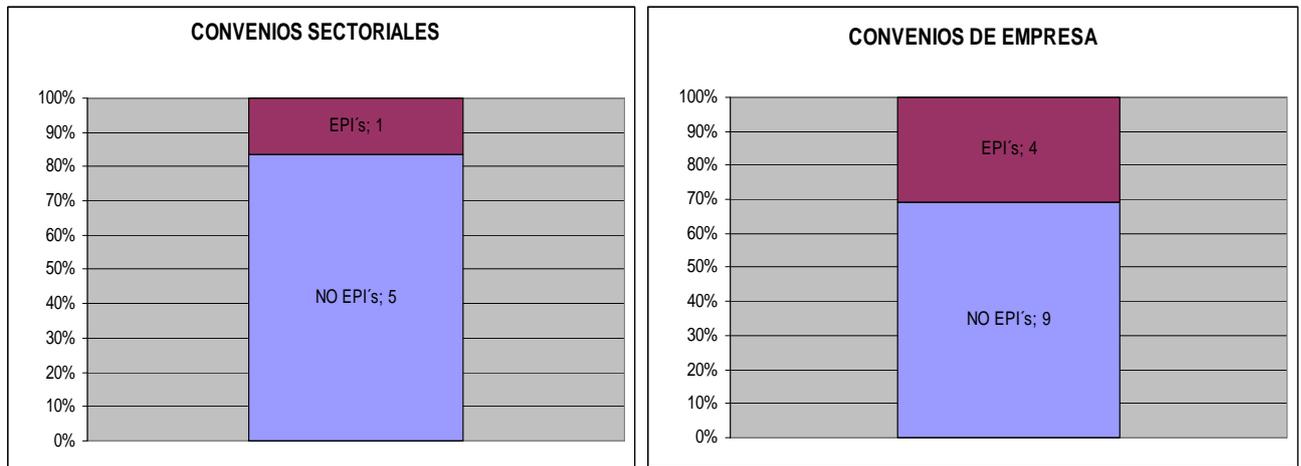
“Se define como vestuario de seguridad cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.”

Continúa el artículo 21:

“Con el fin de proceder a su contratación, los Servicios/Organismos determinarán con el asesoramiento del comité de Seguridad y Salud, aquellos puestos de trabajo que requieran un vestuario específico de seguridad en los términos referidos en el artículo anterior.”

Es en el artículo 24, donde se deduce la equivalencia entre “vestuario de seguridad” y equipos de protección individual.

“La entrega de este vestuario se realizará por los Servicios/ Organismos de quienes dependa el personal usuario del mismo, dejando constancia de dicha entrega mediante diligencia donde conste el tipo de vestuario, fecha y nombre del receptor. Los EPIS terminada la jornada laboral permanecerán en el Servicio/Organismo al que está adscrito el trabajo, salvo aquellas prendas que sustituyan al vestuario ordinario.”



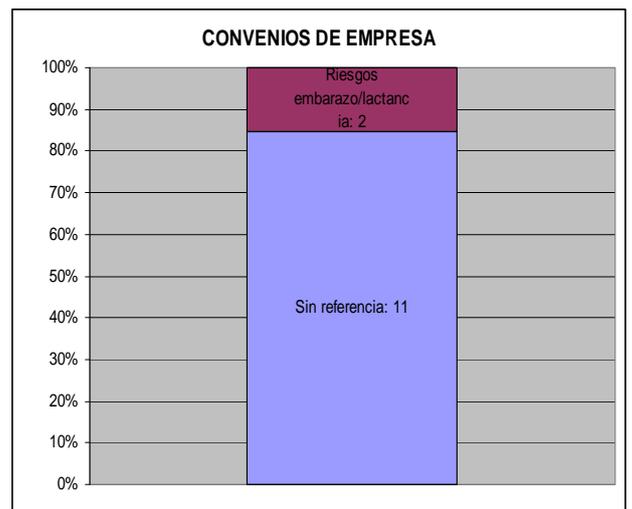
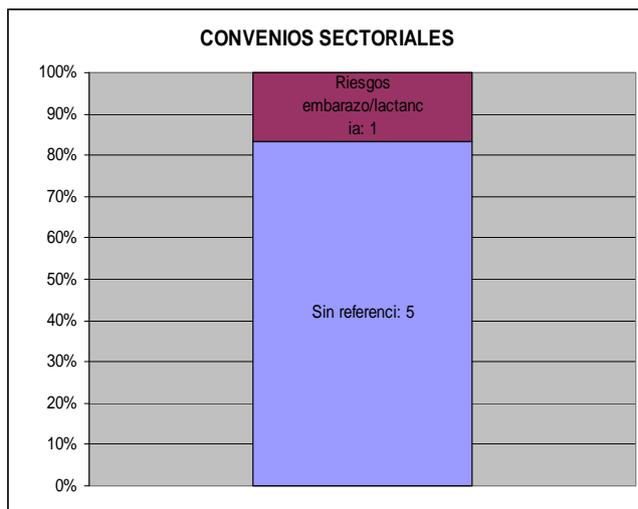
5º- Riesgos en caso de embarazo y lactancia.

Es digno de destacar el convenio de empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos, el cual, junto a la reproducción de los permisos retribuidos reconocidos en la legislación preventiva, reconoce además una licencia para la realización de técnicas de fecundación asistidas:

“Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas, con un máximo en éste último caso de 3 días anuales.

En los convenios de ámbito empresarial, se recoge en varios de ellos la protección del embarazo y la lactancia. A título de ejemplo, es el caso del convenio Sistemas Azud, S.A:

“En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural de un hijo/a menor de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debido a que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o hijo/a y así conste acreditado mediante certificación médica, tendrá derecho la madre lactante natural al cambio de puesto de trabajo a otro exento de riesgo o a la suspensión de su contrato de trabajo hasta que el hijo/a cumpla nueve meses o se reincorpore la madre al trabajo antes de los nueve meses.”



6º- Riesgos específicos.

En los convenios colectivos y acuerdos publicados durante el año 2011, no figura regulación concreta sobre riesgos específicos a presentar en las diversas actividades, como pudiera ser el riesgo térmico en las labores las empresas productoras de fruta, uva de mesa y otros productos, o en aquellas cosecheras y productoras de tomate.

IV. CONCLUSIONES.

- El 89,5% de los nuevos convenios colectivos y acuerdos de funcionarios firmados en la Región de Murcia durante el año 2011 (un total de diecinueve), han incluido entre sus cláusulas materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

De esos diecinueve convenios y acuerdos, seis son de ámbito sectorial y trece de ámbito empresarial.

Más del 50% de los Convenios estudiados, en cada uno de los ámbitos citados, establecen una remisión al necesario cumplimiento de la legislación en prevención de riesgos laborales.

- Dos convenios de ámbito sectorial, el de confitería, pastelería y repostería (Obradores y despachos), así como el de industrias pimentoneras, prevén la constitución de una comisión sectorial, de ámbito provincial, sobre seguridad y salud laboral.

- Todos los convenios sectoriales analizados, así como gran parte de los de empresa, hacen referencia expresa al derecho de los trabajadores a la vigilancia de la salud.

- Al referirse a los EPIS, los convenios examinados, en su gran mayoría, no hacen una alusión diferenciada entre los mismos y la ropa de trabajo, a facilitar por la empresa al trabajador. Sí es más explícito, en este sentido, el convenio sectorial de confitería, pastelería y repostería (Obradores y despachos), el acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Cartagena, y los convenios colectivos para el personal laboral del Ayuntamiento de Cartagena, y de TRAGSA (Servicio Vigilancia, Prevención y Extinción Incendios Forestales).

- Respecto a los riesgos laborales durante el embarazo y lactancia, únicamente tres convenios hacen referencia al mismo. El convenio de empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos, reconoce un permiso máximo anual de tres días para técnicas de fecundación asistida.

- En la medida en que pueda incidir en la prevención de los riesgos laborales, fundamentalmente en la aparición de riesgos psicosociales, una buena parte de los nuevos convenios suscritos durante el año 2011, incluyen y fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.