

# monografías técnicas sobre seguridad y salud en el trabajo

## Análisis sobre la Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva Regional.

**Año 2002**

(Informe del Proyecto 401NN.  
Plan de Actividades del ISSL 2003)

**Núm. 9**



Región de Murcia  
Consejería de Trabajo y Política Social



Instituto de Seguridad y Salud Laboral

monografías técnicas sobre seguridad y salud en el trabajo  
núm. 9

# **Análisis sobre la Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva Regional. Año 2002**

**(Informe del Proyecto 401NN.  
Plan de Actividades del ISSL 2003)**



**EDITA:**



**COORDINACIÓN:**

Nicolás J. García Tomás

**AUTORES:**

Nicolás J. García Tomás  
José Óscar Vargas Llave  
María Lourdes García Sánchez (Estadística)

**PREIMPRESIÓN Y PRODUCCIÓN:**

C. P. D. Contraste, S.L.

**1ª EDICIÓN:**

Julio de 2004

**ISBN:**

84-931724-9-9

**DEPÓSITO LEGAL:**

MU-1547-2004

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN  | 7  |
| 2. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS  | 11 |
| 3. ÁMBITO DE APLICACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS                                | 13 |
| 4. CONTENIDOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES                        | 15 |
| 4.1 Referencias generales a la ley de Prevención de Riesgos<br>Laborales.          | 17 |
| 4.2 Evaluación de riesgos laborales.   | 17 |
| 4.3 Equipos de protección individual.  | 18 |
| 4.4 Equipos de trabajo.  | 19 |
| 4.5 Información.   | 20 |
| 4.6 Consulta y participación.  | 20 |
| 4.7 Órgano sectorial con competencias en materia de PRL.                           | 21 |
| 4.8 Formación.   | 23 |
| 4.9 Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.                              | 24 |
| 4.10 Obligaciones de los trabajadores y de los empresarios.                        | 26 |
| 4.11 Organización y planificación de la actividad preventiva.                      | 27 |
| 4.12 Régimen sancionador.  | 30 |
| 4.13 Protección de trabajadores especialmente sensibles<br>a determinados riesgos: | 31 |
| a) Protección de la maternidad.  | 32 |

|   |    |
|---|----|
| b) Protección de menores.   | 33 |
| c) Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. | 33 |
| 4.14 Otras cláusulas relacionadas con la PRL:   | 34 |
| a) Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.   | 34 |
| b) Regulación del régimen de licencias.   | 35 |
| c) Medidas de emergencia.   | 36 |
| d) Competencias de los representantes de los trabajadores.                                      | 37 |
| e) Otros temas no contemplados en la LPRL.  | 37 |
| <hr/>   |    |
| 5. CONCLUSIÓN   | 39 |
| <hr/>   |    |
| 6. ANEXO: GRÁFICOS DE RESUMEN SOBRE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS                              | 41 |
| <hr/>   |    |
| REFERENCIAS   | 45 |
| <hr/>   |    |
| TABLAS Y GRÁFICOS   | 47 |
| <hr/>   |    |

## 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 37.1<sup>1</sup> de la Constitución Española proclama el derecho “a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios”, así como, que los acuerdos a los que éstos lleguen tendrán “fuerza vinculante”, es decir, determina la eficacia normativa de la negociación colectiva, y que la regulación de este derecho corresponde efectuarla por ley ordinaria.

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, lleva a efecto la regulación prevista en el artículo 37.1 de la Constitución, del derecho a la negociación colectiva laboral; en concreto el Título III. De la negociación de los convenios colectivos, que comprende los artículos 82 a 92 de dicha norma, regula todo lo referente a la negociación colectiva, siendo su artículo 82.3, el que dispone su eficacia normativa, carácter vinculante para “*todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia*”.

Por otro lado, el artículo 1 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), incluye las normas convencionales entre

---

1. C.E. Art. 37.1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que: “...contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas...”, es decir, las cláusulas de los convenios colectivos que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, serán consideradas normas sobre prevención de riesgos laborales.

El artículo 2.2 <sup>2</sup> de 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 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 ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De acuerdo con lo señalado, el presente estudio tiene como objetivo general, la mejora de las condiciones de trabajo como forma de elevar el nivel de protección y seguridad de los trabajadores, y como objetivo concreto analizar la incidencia de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva de ámbito regional. De este objetivo concreto se desprenden, además, los siguientes objetivos relativos al estudio:

- Conocer la extensión y el contenido normativo en materia de prevención de riesgos laborales de los convenios colectivos de la Región de Murcia.
- Analizar en qué medida se cumple la función de mejora y desarrollo de la normativa de seguridad y salud laboral, que la LPRL encomienda a la negociación colectiva.
- Valorar la situación de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva en el ámbito regional.

---

2. LPRL Art. 2.2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

- Promover la optimización, por parte de los agentes sociales, de la actuación en la negociación colectiva.

Para realizar el estudio se han compilado las resoluciones sobre Convenios Colectivos de Trabajo publicados en el BORM durante el año 2002. Las resoluciones analizadas son las que ordenan la publicación de acuerdos adoptados por las partes fruto de la negociación colectiva laboral, cuyo contenido, es el establecido como mínimo para los convenios colectivos de trabajo, en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores; también se ha incluido en el estudio un Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de un ayuntamiento. Se han desechado las resoluciones que publican los acuerdos fruto de la negociación colectiva que recogen las revisiones salariales o simplemente la publicación de acuerdos de la Comisión Paritaria sobre un tema concreto. Del total de 78 resoluciones sobre convenios colectivos publicados en el BORM, se ha analizado del contenido de 40 resoluciones, que disponen la publicación de convenios colectivos de trabajo.

Una vez compilados los convenios, se ha estudiado el contenido de los mismos, para conocer cuáles incluyen en su contenido normativo materias relativas a la prevención de riesgos laborales y cuáles no, así como para hacer una serie de consideraciones de carácter general. Después, partiendo de los contenidos concretos de los convenios colectivos en materias relativas a la prevención de riesgos laborales y atendiendo a la estructura de ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, se ha establecido una clasificación de las cláusulas introducidas en la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Posteriormente, se ha establecido en qué medida los convenios colectivos de la Región desarrollan o mejoran el contenido de las materias reguladas en la LPRL. En algunos convenios se produce este desarrollo de las materias objeto de regulación en la LPRL; sin embargo, en otros no se realiza ninguna mención a la seguridad y salud laboral o en todo caso se limitan a reproducir o hacer referencia a la LPRL como normativa vigente y de aplicación en el sector o empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así, se ha determinado cuántas cláusulas de los convenios, se refieren a cada una de las materias objeto de regulación en la LPRL,

y la aportación de su contenido a la función de mejora y desarrollo de la ley. También se han analizado determinados contenidos de los convenios colectivos que aunque no son propiamente materias objeto de regulación en la LPRL, se trata de contenidos relacionados directamente con la prevención de riesgos laborales o que históricamente han estado relacionados con la misma.

El enfoque no solo es de carácter cuantitativo sino que también se realiza un análisis cualitativo, ya que se realiza una valoración sobre los contenidos de los convenios colectivos en materias objeto de regulación en la PRL. De esta manera, el análisis cumple con mayor rigor los objetivos enunciados con anterioridad, posibilitando la reflexión y la actuación de los agentes sociales para la mejora de la seguridad y salud laboral a través de la negociación colectiva.

## 2. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos de trabajo y el acuerdo marco sobre condiciones de trabajo del personal funcionario analizados, publicados en el BORM durante el año 2002, son 40 y aparecen reseñados en la tabla que se inserta a continuación:

**Tabla 1. Relación de convenios colectivos**

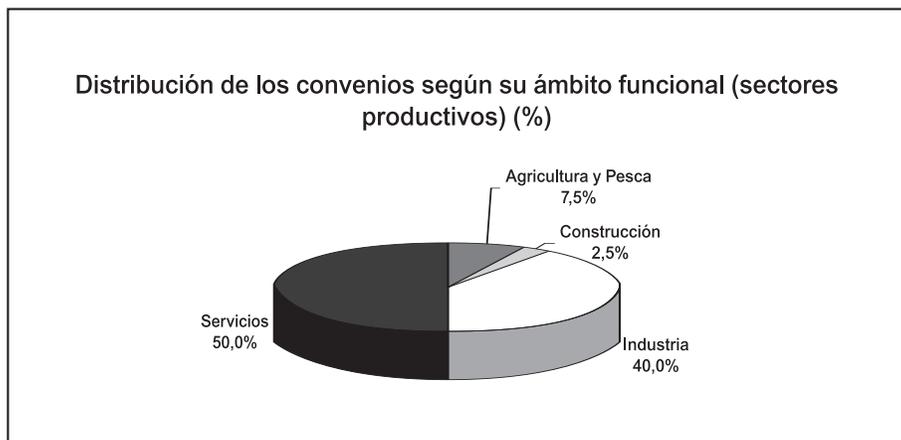
| <b>Fecha de publicación</b> | <b>DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO</b>   |
|-----------------------------|--|
| 21/01/02                    | CCT para Derivados de Cemento. Exp. 42/01  |
| 23/01/02                    | CCT para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrones. Exp. 1/02.   |
| 12/02/02                    | CCT para Grupis 92, S.L. Exp. 2/02 (Convenio Extraordinario)   |
| 26/02/02                    | CCT para Onda Regional de Murcia. Exp. 3/02  |
| 04/03/02                    | CCT para Estacionamientos y Servicios, S.A. (retirada, depósito y custodia de vehículos mal estacionados en las vías públicas de la ciudad de Murcia) Exp. 7/02. |
| 27/03/02                    | CCT para Madera (Carpintería, Ebanistería, y Varios) Exp. 12/02  |
| 01/01/02                    | CCT para Comercio en General. Exp. 9/02  |
| 01/01/02                    | CCT para Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Región de Murcia. Exp. 10/02   |
| 01/04/02                    | CCT para Ge Plastics, S.L. (Adhesión al Convenio Ge Plastics de España, Soc. Com. Por Acciones) Exp 5/02   |
| 09/04/02                    | CCT para Agrícola, Forestal y Pecuario. Exp. 6/02  |
| 10/04/02                    | CCT para Hostelería. Exp. 13/02  |
| 02/05/02                    | CCT para Aparcamientos y Garajes de la Región de Murcia. Exp. 15/02  |

| <b>Fecha de publicación</b> | <b>DENOMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO</b>   |
|-----------------------------|--|
| 11/05/02                    | CCT para Culmarex, S.A. Exp. 14/02   |
| 28/05/02                    | CCT para la Industria de Aserrío y Fabricación de envases de madera. Exp. 17/02                                    |
| 30/05/02                    | CCT para Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones. Exp. 19/02                                   |
| 31/05/02                    | CCT para Comercio Alimentación (Mayoristas) Exp. 20/02   |
| 04/06/02                    | CCT para Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L.   |
| 04/06/02                    | CCT para J. García Carrión s.a. Exp. 8/02  |
| 04/06/02                    | CCT para Estacionamientos y Servicios  |
| 08/06/02                    | CCT para Fundación Diagrama Intervención Psicosocial Región de Murcia  |
| 05/07/02                    | CCT para Comisiones Obreras. Exp. 21/02  |
| 12/07/02                    | CCT para Unión CAEC, S.L. Exp. 22/02   |
| 31/07/02                    | CCT para Estacionamientos y Servicios SA (Controladores de Aparcamiento O.R.A)                                     |
| 31/07/02                    | CCT para Auremur (Aceites Usados y Recuperación Energética de Murcia, S.L.)  |
| 02/08/02                    | CCT para Trademed  |
| 05/08/02                    | CCT para Industrias de Aguardiente, Compuestos y Licores   |
| 07/09/02                    | CCT para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia  |
| 07/09/02                    | CCT para Asociación Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas   |
| 10/09/02                    | CCT para Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas  |
| 19/09/02                    | CCT para Panadería de la Región de Murcia  |
| 19/09/02                    | CCT de "Salinera Española, S.A." para su centro de San Pedro del Pinatar   |
| 19/09/02                    | CCT para "Preparado y Empaquetado de Especies, Condimentos y Herboristería de la Región de Murcia                  |
| 20/09/02                    | CCT para Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia  |
| 21/09/02                    | Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo: Ayuntamiento de Cartagena y su personal funcionario, periodo 2002/2004 |
| 27/09/02                    | CCT para Española del Zinc, S.A.   |
| 08/10/02                    | CCT para Industrias del Caucho (Calzado, Zapatillas Vulcanizadas e Industrias Afines)                              |
| 22/10/02                    | CCT. para Nafran, S.A. Exp. 36/02  |
| 25/11/02                    | CCT para Gas Natural Murcia S.D. G., S.A.  |
| 16/12/02                    | CCT para Oficinas y Despachos, Exp. 34/02  |
| 27/12/02                    | CCT para Mayoristas de Alimentación  |

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

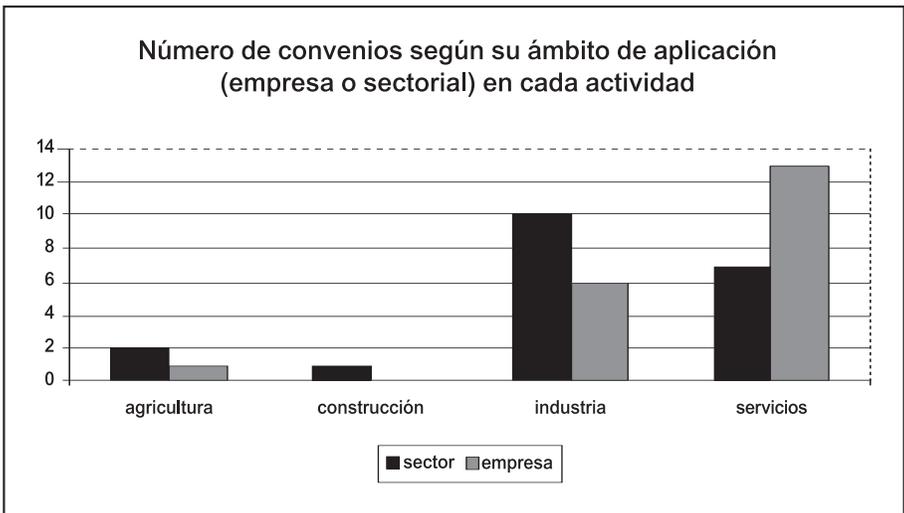
**E**n cuanto al ámbito de aplicación de los convenios, se reparten por igual entre convenios de empresa (20) y de ámbito sectorial (20). Por sectores económicos la mayor parte de los 40 convenios pertenecen al Sector Servicios (50%), seguido de la Industria (40%), la Agricultura (7,5%) y la Construcción (2,5%) (gráfico 1).

Gráfico 1



Si atendemos al número de convenios de empresa o sector en cada actividad económica, se observa que en el Sector Servicios son más numerosos los convenios de empresas (13 de empresas y 7 sectoriales), mientras que en el resto de actividades la negociación colectiva se inclina más por suscribir convenios de carácter sectorial. Así, en la Industria 10 son convenios sectoriales y 6 de Empresa (gráfico 2).

**Gráfico 2**



#### **4. CONTENIDOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

De los convenios colectivos analizados, 10 (25%) no recogen ninguna alusión a la seguridad y salud de los trabajadores (tabla 2), circunstancia ésta a resaltar si tenemos en cuenta que la prevención de riesgos laborales se encuentra integrada como parte importante de las políticas de empleo tanto en el ámbito regional, como en el estatal y el europeo.

**Tabla 2. Convenios colectivos en relación con la inclusión de cláusulas sobre Prevención de Riesgos Laborales.**

|                                   | <u>% convenios (n)</u> |
|-----------------------------------|------------------------|
| No recogen cláusulas sobre P.R.L. | 25 (10)                |
| Recogen cláusulas sobre P.R.L.    | 75 (30)                |
| Total de convenios analizados     | 100 (40)               |

La siguiente tabla representa el porcentaje de convenios colectivos en relación con la inclusión de alguna cláusula que desarrolle la LPRL. Se observa que 16 o el 40% de los 40 convenios colectivos analizados no presentan ninguna mejora o desarrollo de la ley en materia de prevención de riesgos laborales.

**Tabla 3. Convenios con una o más cláusulas que desarrolla la LPRL**

| Convenios con alguna cláusula que desarrolla la LPRL % (n) | Convenios sin ninguna cláusula que desarrolla la LPRL % (n) | Total de Convenios % (n) |
|--|---|--------------------------|
| 60% (24)   | 40% (16)  | 100% (40)                |

En cuanto al número de cláusulas contenidas en cada convenio, la mayoría de los convenios (25) contienen de 0 a 2 cláusulas. Esto significa, que aunque el número de convenios con cláusulas sobre PRL es elevado (30), en su mayoría recogen pocas cláusulas sobre la materia.

Es de destacar también, la cantidad de convenios colectivos que incluyen un capítulo específico sobre PRL, ya que representa el interés de los agentes sociales sobre la misma. Además, constituye un elemento de difusión entre trabajadores y empresarios sobre la importancia de esta materia. En concreto son 17 (43%) los convenios que incluyen dicho capítulo y 23 (57%) los que no lo incluyen.

De acuerdo con lo expuesto en la introducción del presente documento, se han analizado los contenidos de las cláusulas de los convenios colectivos partiendo de la regulación que la ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) establece de estas materias. Así, se han analizado las siguientes variables correspondientes a dichas materias:

- 4.1 Referencias generales a la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 4.2 Evaluación de riesgos laborales.
- 4.3 Equipos de protección individual.
- 4.4 Equipos de trabajo.
- 4.5 Información.
- 4.6 Consulta y participación.
- 4.7 Órgano sectorial con competencias en materia de PRL.
- 4.8 Formación.
- 4.9 Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos.
- 4.10 Obligaciones de los trabajadores y de los empresarios.
- 4.11 Organización y planificación de la actividad preventiva.
- 4.12 Régimen sancionador.

- 4.13 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:
- a) Protección de la maternidad.
  - b) Protección de menores.
  - c) Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.
- 4.14 Otras cláusulas relacionadas con la PRL:
- a) Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
  - b) Regulación del régimen de licencias.
  - c) Medidas de emergencia.
  - d) Competencias de los representantes de los trabajadores.
  - e) Otros temas no contemplados en la LPRL.

#### **4.1 Referencias generales a la ley de Prevención de Riesgos Laborales**

En 17 (43%) de los convenios colectivos se hace una referencia general a la ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, recuerdan la existencia de la ley y que es de aplicación a la empresa o sector de que se trate. Otros convenios no sólo mencionan la existencia de la LPRL sino que también reproducen parcialmente la misma. Si bien no significa ningún desarrollo de la ley, sí supone un recordatorio para las empresas y trabajadores para que se apliquen los contenidos de la seguridad y salud laboral de acuerdo con la normativa vigente.

#### **4.2 Evaluación de riesgos laborales**

El artículo 16 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, señala que “... la acción preventiva se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, ...”. De los convenios analizados tan sólo 13 (32,5%) realizan alguna alusión específica a la evaluación de riesgos laborales y de ellos 5 (12,5%) presentan algún tipo de mención adicional a lo establecido en dicho artículo. En general las menciones tratan

del compromiso de las empresas de realizar la evaluación de riesgos laborales con una periodicidad determinada (cada año o cada dos años). Así, como ejemplo:

*“La empresa realizará la correspondiente evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo y determinará los medios de protección. Estos estudios se actualizarán, al menos, cada dos años y cuando resulte necesario en función de los cambios que se puedan producir en las instalaciones y equipos.”<sup>3</sup>*

### 4.3 Equipos de protección individual

El apartado 2 del artículo 17 de la LPRL señala que *“el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”*.

En 13 (32,5%) convenios colectivos analizados se realiza alguna mención a este apartado de la LPRL, y de ellos 5 (12,5%) realizan alguna aportación adicional. Estas aportaciones comprenden solamente la descripción del equipo o medio de protección o en algún caso el propósito de realizar un catálogo sobre los equipos de protección individual, como se observa en las siguientes cláusulas de dos convenios colectivos:

*“al personal de las secciones en las que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como también gafas,*

---

3. Convenio Colectivo de Trabajo para la Unión CEAC, S.L. Expediente 22/00 (BORM 12 de julio de 2002)

*caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.”<sup>4</sup>*

*“El Servicio de Prevención elaborará, durante el año 2002, un Catálogo de Equipos de Protección Individual (E.P.I.) del Personal de Oficios.”<sup>5</sup>*

Por último, señalar que parece que no se sabe diferenciar entre un equipo de protección individual y un equipo de trabajo, ya que existe una gran confusión cuando las cláusulas de los convenios se refieren a éstos.

#### **4.4 Equipos de trabajo**

El apartado 1 artículo 17 de la LPRL obliga al empresario a adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.

En 11 (28%) convenios colectivos se incluye alguna cláusula relativa a los equipos de trabajo, de los cuales 5 (12,5%) desarrollan la LPRL. A continuación se expone a modo de ejemplo de desarrollo de la LPRL sobre los equipos de trabajo, el contenido de un Convenio Colectivo del Sector de la Pesca:

*“Todas las instalaciones del buque deberán permanecer en ajustadas condiciones de seguridad e higiene, con estricta aplicación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo. Siempre que se considere necesario, se procederá a la limpieza de desinfección de las instalaciones específicas, primordialmente aquellas que afecten al personal, a saber: camarotes, aseos, cocinas, comedores, etc.”<sup>6</sup>*

---

4. Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas.

5. Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo: Ayuntamiento de Cartagena y su personal funcionario, periodo 2002/2004 (BORM 21 de septiembre de 2002)

6. Convenio Colectivo de Trabajo para la Flota Pesquera de la Pesca de Bajura de la Region de Murcia. Exp. 10/02

## 4.5 Información

La LPRL en su artículo 18 establece que el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban la información necesaria en relación con:

- a) los riesgos;
- b) las medidas de protección y prevención;
- c) las medidas de emergencia.

En 6 (15%) de los convenios colectivos analizados se presentan cláusulas relativas a la obligación de los empresarios de informar en materia de seguridad y salud laboral a los trabajadores, pero tan sólo un convenio realiza alguna mención adicional, concretamente el convenio de “Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia”<sup>7</sup> señala la realización de un plan de visitas de asesoramiento, así como la realización de jornadas técnicas, charlas coloquios y mesas de debate, edición de materiales, cartelería, folletos, diapositivas, vídeos, campaña de prevención de los riesgos laborales en televisión, radio, y el establecimiento de un servicio de asesoría.

## 4.6 Consulta y participación

El mismo artículo 18 de la LPRL señala que el empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL (artículos del 33 al 40). En 14 (35%) convenios analizados se menciona el contenido del artículo 18 y el capítulo V de la LPRL, pero sólo en 5 (12,5%) se añade algo a dichos contenidos.

El resto de menciones se limitan a transcribir contenidos del capítulo V de la LPRL sobre la consulta y participación a través de los delegados de prevención (definición, designación, competencias, facultades).

---

7. Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia. Expediente 29/02 (BORM 7 de septiembre de 2002).

Por otro lado, hay algún contenido que podría contravenir las disposiciones legales vigentes. Lo importante en esta materia, es ver si se han cumplido las previsiones establecidas en las cláusulas.

#### **4.7 Órgano sectorial con competencias en materia de PRL**

La LPRL en su capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores, desarrolla los contenidos de dicha consulta y participación, así como la creación del Comité de Seguridad y Salud. Todo ello lo circunscribe al ámbito de la empresa. Sin embargo, algunos convenios colectivos establecen la creación de un órgano sectorial con competencias en materia de PRL.

Esto se produce en línea con el artículo 12, en el que se describe el principio de participación de empresarios y trabajadores:

*“La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones Públicas competentes en los distintos niveles territoriales.”*

Por otro lado, de acuerdo con la exposición de motivos de la LPRL, la creación del Comité de Seguridad y Salud se realiza sin perjuicio de las posibilidades que otorga la ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde ámbitos de actuación distintos de los propios del centro de trabajo.

Es en este Marco en el que la negociación colectiva en algunos sectores crea órganos sectoriales con competencias en PRL. Concretamente 9 (22,5%) de los convenios analizados incluyen alguna cláusula de este tipo. Los códigos CNAE en los que se establecen estos órganos son:

- Agricultura.
- Industria de productos alimenticios (5 convenios).
- Construcción.
- Hostelería.
- Otras actividades empresariales (despachos y oficinas).

Como se observa en esta lista, este tipo de órganos se establecen sobre todo en ramas de actividad correspondientes a la industria de productos alimenticios.

A continuación se expone una de las cláusulas de este tipo, incluida en un convenio colectivo sectorial en el ámbito de la Industria de Productos Alimenticios:

*“Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes. 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.”<sup>8</sup>*

Más de un convenio colectivo contiene una cláusula similar, especialmente los del mismo código CNAE.

Destacar también que el Convenio Colectivo Sectorial de Construcción establece competencias en materia de PRL a un órgano especial del sector, la Comisión Territorial de Murcia de la Fundación Laboral de la Construcción (órgano

---

8. Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrone. Exp. 1/02.

de carácter estatal creado al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional quinta de la LPRL):

*“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 de 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.”<sup>9</sup>*

Esta es la única cláusula introducida en la negociación colectiva fruto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2002, de 20 de diciembre de 2001 y Acuerdo Regional de 28 de mayo de 2002.

Otros convenios que recogen cláusulas de este tipo no se refieren a las funciones de dicha comisión y se limitan a señalar su futura creación. Por ejemplo:

*“Durante la vigencia del convenio, la Comisión Paritaria desarrollará una Comisión Sectorial de Salud Laboral.”<sup>10</sup>*

#### **4.8 Formación**

De acuerdo con la LPRL *“en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea su modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”*. En 11 (27,5%) de los conve-

---

9. Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia. Expediente 29/02 (BORM 7 de septiembre de 2002).

10. Convenio colectivo de trabajo para Hostelería. Expediente 13/02.

nios analizados se incluye alguna cláusula en materia de formación en prevención de riesgos laborales. De ellos 5 realizan alguna mejora o desarrollan los términos de la LPRL. Los contenidos de este desarrollo consisten principalmente en la concreción de los destinatarios prioritarios de la formación y en la periodicidad de la misma. Este es el caso de los convenios colectivos de empresa. Por ejemplo en uno de ellos se señala que:

*“se establecerá una formación específica para los responsables de Prevención señalados anteriormente y para los mandos y técnicos responsables del centro. Esta formación será actualizada de forma permanente. Para el resto de personal se realizará, al menos cada dos años, cursos de formación básica en seguridad y específica de su puesto de trabajo. Estos cursos se realizarán siempre que se produzcan en las instalaciones,....”*<sup>11</sup>

Por otro lado un convenio colectivo sectorial desarrolla mucho más la LPRL, concretamente el del Sector de la Construcción, señalando el establecimiento de Aulas Abiertas de Formación, cursos específicos y prácticas con simulador de riesgos.

#### **4.9 Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos**

El artículo 22 de la LPRL determina que *“el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”*. En 13 (22,5%) de los convenios colectivos se realizan menciones específicas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, mientras que más del 50% contienen cláusulas sobre la realización de reconocimientos médicos a los trabajadores.

Sobre la vigilancia de la salud, 5 convenios aportan contenidos adicionales a los expresados por la LPRL, concretamente en uno de ellos se trata sobre la perio-

---

11. Convenio Colectivo de Trabajo para Trademed (Tratamiento del Mediterráneo, S.L.). Expediente 25/02 (BORM 2 de agosto de 2002).

dididad de realización de reconocimientos médicos y de acuerdo a unas fichas de reconocimiento que elabore en su día el Gabinete de Seguridad e Higiene:

*“el empresario garantizará a los trabajadores una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. En tal sentido se realizará una revisión médica al inicio de la relación laboral y otra anualmente. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.”<sup>12</sup>*

Para concluir diciendo que:

*“Se recomienda que los reconocimientos médicos se efectúen teniendo en cuenta las Fichas de Reconocimiento que elabore en su día el Gabinete de Seguridad e Higiene, y que sean aprobadas por la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene.”*

Así, este convenio colectivo se aproxima a desarrollar en algún sentido lo prescrito por la LPRL, ya que determina que se empleen fichas de reconocimiento para vigilar la salud de los trabajadores con riesgos inherentes a su trabajo en un sector concreto. No obstante, no llega a concretar los términos al no disponer aún de dichas fichas (en el momento de publicación del convenio) y además el Gabinete de Seguridad e Higiene desapareció con la creación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia en el año 2000.

---

12. Convenio Colectivo de Trabajo para Derivados de Cemento. Expediente 42/01 (BORM 21 de enero de 2002).

La realización de reconocimientos médicos es la cláusula más repetida en los diferentes convenios colectivos analizados, constituyendo en la mayoría de los casos una mejora, al ofrecer a los trabajadores la posibilidad de realizar una revisión médica; aunque no supone vigilancia de la salud en los términos expresados por la LPRL al tratarse de un reconocimiento general, sin relación específica con su puesto de trabajo. Como ejemplo reproducimos el siguiente texto de un convenio colectivo:

*“Todo el personal comprendido en el presente Convenio se someterá a una revisión médica anual voluntaria.”<sup>13</sup>*

En 21 convenios de los analizados se presentan cláusulas de este tipo. Destacar que algún convenio va más allá de simplemente mencionar la realización del reconocimiento médico, y contemplan unos aspectos mínimos, así como el contexto laboral del sector:

*“La Comisión Paritaria Nacional de Seguridad e Higiene estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico. También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.”<sup>14</sup>*

#### **4.10 Obligaciones de los trabajadores y de los empresarios**

La LPRL en su artículo 29 sobre obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, determina que corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones. Siete convenios colectivos en sus contenidos hacen referencia a este tema.

---

13. Convenio Colectivo de Trabajo para Grupis 92, S.L. Expediente 2/02 (Convenio Extraordinario, BORM 12 de febrero de 2002).

14. Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia. Expediente 29/02 (BORM 7 de septiembre de 2002).

Seis de estos convenios reproducen el artículo de la LPRL y hacen hincapié en la obligación de los trabajadores de extremar las medidas propias de higiene personal, ya que se trata de convenios colectivos que afectan a actividades de fabricación de alimentos. Por ejemplo en uno de ellos las obligaciones de los trabajadores se expresan de la siguiente manera: *“La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal,...”*<sup>15</sup> para más adelante en otro artículo reproducir los contenidos de la LPRL sobre obligaciones de los trabajadores.

En general se desprende, de estos convenios colectivos, cierta confusión entre la seguridad e higiene en el trabajo con la higiene personal.

Por otro lado, la LPRL en su artículo 14 establece un deber general de la empresa de garantizar la seguridad y la salud del trabajador en todos los aspectos de su trabajo, siendo la negociación colectiva parca en esta materia, ya que sólo 5 convenios recogen esta obligación general y siempre reproduciendo la LPRL, mientras 25 convenios recogen obligaciones empresariales específicas.

#### **4.11 Organización y planificación de la actividad preventiva**

La LPRL contiene varios artículos en relación con este tema. En el artículo 16 sobre la evaluación de los riesgos se establece que *“la acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”*, mientras que el capítulo IV (artículos de 30 a 32) regula los servicios de prevención. En 10 (25%) convenios colectivos analizados se incluye alguna cláusula relacionada con la organización y planificación de la actividad preventiva, pero muy pocos añaden realmente algún contenido a lo establecido en la LPRL, limitándose a señalar que el Comité de Empresa tiene entre sus funciones estudiar, impulsar y coordinar los planes de prevención, así como el período de renovación de dichos planes. En general, los convenios colectivos que sí aportan contenidos específicos lo

---

15. Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrone. Expediente 1/02 (BORM 31 de enero de 2002).

hacen para señalar la obligación de implantar un sistema de prevención de riesgos laborales o establecer un plan de seguridad:

*“El Servicio de Prevención constituido para las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología aplicada implantará un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales que recogerá los objetivos de la corporación en materia de prevención de riesgos..”.*<sup>16</sup>

Sin embargo, el plan de seguridad que se incluye en el Convenio Colectivo de Construcción<sup>17</sup>, contiene 3 apartados que desarrollan con amplitud las LPRL:

- I. Compromiso del cumplimiento estricto por todos los agentes intervinientes en el proceso constructivo (empresarios, trabajadores y técnicos y Administraciones Públicas) del Real Decreto 1627/97. En este apartado se incluyen los siguientes puntos:
  1. Estudio de seguridad y salud en la fase de elaboración del proyecto.
  2. Plan de seguridad y salud, designación de un coordinador en materia de seguridad en la fase de ejecución de la obra.
  3. Campaña de la autoridad laboral, centrada en el control y asesoramiento de las empresas.
  4. Paralización de la obra en caso de riesgo inminente de accidente para los trabajadores.
  5. Seguimiento estadístico de la accidentalidad del sector.
- II. Medidas contra el intrusismo profesional.
- III. Formación e información.

El primer apartado es el que está relacionado directamente con la organización y planificación de la actividad preventiva. En él se reproducen los contenidos del Real Decreto 1627/97, de 24 de octubre, por el que se establecen dis-

16. Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo: Ayuntamiento de Cartagena y su personal funcionario, periodo 2002/2004 (BORM 21 de septiembre de 2002).

17. Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia. Expediente 29/02.

posiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, como norma reglamentaria que fija aspectos más técnicos de las medidas preventivas. El plan de seguridad también añade algunos contenidos sobre la planificación de la actividad preventiva que no recoge dicho Real Decreto, aunque sí están relacionados con la organización y planificación de la actividad preventiva.

Para la fase de elaboración del proyecto se recomienda de la *“firma de Convenios con los Colegios Profesionales implicados, en los que se recojan dichos compromisos y la obligación de dotar de profesionales expertos, en temas de prevención de riesgos, a sus Departamentos de Visados de proyecto, así como de una Asesoría en materia de prevención que pueda ser utilizada por los técnicos proyectistas a la hora de elaborar sus proyectos”*.

En cuanto a la fase de ejecución de la obra, el plan determina la cualificación que debe tener el coordinador en materia de seguridad: *“en todas las obras en las que durante la fase de ejecución intervengan más de una empresa, el promotor, obligatoriamente, se compromete a designar un coordinador en materia de seguridad en fase de ejecución, recayendo la designación en un técnico competente (que se estima, a nivel de edificación, como mínimo, un Arquitecto Técnico y en obra civil, un Ingeniero Técnico, con conocimientos adecuados en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción).”* Por otro lado también incluye el establecimiento de un Tablón de Anuncios: *“se acuerda que por la Fundación Laboral de la Construcción se diseñe un modelo de Tablón de Anuncios para colocar en cada obra o centro de trabajo de construcción en el que conste el nombre de las empresas intervinientes, así como los nombres de las personas responsables de la prevención de riesgos laborales.”*

Los últimos 3 puntos del apartado I del plan de seguridad establecen:

- La implementación de una campaña de la autoridad laboral competente centrada en el control y asesoramiento a las empresas sobre determinados riesgos.
- El seguimiento estadístico de la accidentabilidad en el Sector.
- Medidas contra el intrusismo profesional a través del establecimiento de

un Carnet Profesional obligatorio para las empresas del Sector, así como la consolidación de la Cartilla Profesional para los trabajadores del Sector emitida por la Fundación Laboral de la Construcción.

De esta manera, el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción se configura como aquel que desarrolla en mayor medida los aspectos relativos a la planificación de la actividad preventiva.

#### 4.12 Régimen sancionador

El artículo 29 de la LPRL (Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos) dispone que *“el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refiere este artículo tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores”*. Dicho artículo establece que *“los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable”*. En este sentido 12 (30%) convenios colectivos recogen cláusulas en materia disciplinaria por incumplimientos de los trabajadores de sus obligaciones en materia de PRL. El contenido es diferente de unos convenios a otros. Por ejemplo un convenio colectivo de empresa solamente tipifica como falta muy grave el incumplimiento en materia de PRL:

*Faltas muy graves: “El incumplimiento de la norma de Seguridad e Higiene en el Trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, así como el no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance”*.<sup>18</sup>

Otro convenio de empresa<sup>19</sup> tipifica las faltas en esta materia como leves, graves y muy graves:

---

18. Convenio Colectivo de Trabajo para Onda Regional de Murcia. Expediente 3/02 (BORM 26 de febrero de 2002).

19. CCT para Grupis 92, S.L. Expediente 2/02 (Convenio Extraordinario).

*Faltas leves: “El incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales”.*

*Faltas graves: “El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales”.*

*Faltas muy graves: “La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasione riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa”.*

#### **4.13 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos**

En relación a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, la LPRL establece en su artículo 25 que:

*“el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.*

*Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.*

*Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.”*

De esta manera la ley realiza una descripción genérica de los colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos. Sin embargo, establece determinados colectivos que merecen una protección especial, en los siguientes artículos: artículo 26 (protección de la maternidad), artículo 27 (protección de menores) y artículo 28 (relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal).

En el análisis realizado de los convenios colectivos de la Región de Murcia, tan sólo 2 convenios colectivos de empresa hacen referencia a los contenidos de la LPRL sobre protección de la maternidad; del mismo modo, son también 2 los convenios colectivos que contienen cláusulas sobre la protección de la seguridad y salud laboral para trabajadores temporales y trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

*a) Protección de la maternidad.*

El artículo 26 de la LPRL hace referencia a la relación de la protección de la maternidad con la seguridad y salud laboral. Como se menciona más arriba, sólo 2 convenios realizan una mención explícita sobre la protección de la maternidad.

Un convenio de empresa señala que *“Durante el período de gestación, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando el desempeño de su tarea habitual entrañe peligro para la salud de la madre o el gestante, ...”*<sup>20</sup>.

---

20. CCT para J. García Carrión s.a. Expediente 8/02 (BORM 4 de junio de 2002).

En este caso el convenio no hace más que recalcar el contenido del artículo 26.2 de la LPRL (pero solamente en parte), sobre protección de la maternidad que determina que *“Cuando la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado”*.

b) *Protección de menores.*

La LPRL en su artículo 27 establece un tratamiento especial para los jóvenes menores de 18 años. Concretamente dice en el apartado 1 que *“antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de puestos de trabajo a desempeñar por los mismos ...”*, y añade que *“A tal fin la evaluación tendrá en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto”*.

Los convenios colectivos de empresa o sectoriales en la Región de Murcia no incluyen ninguna mención sobre esta materia, ni reproduciendo el contenido de la LPRL ni desarrollando la misma.

c) *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.*

El artículo 28 de la LPRL reconoce el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud laboral para los trabajadores con relación de trabajo temporal y al resto de trabajadores. Además dispone en su apartado 2 que *“el empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores temporales reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir,*

*así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos”.*

Una de las razones para la protección de estos colectivos es la mayor incidencia de siniestralidad laboral respecto al resto de trabajadores, y se reproduce en sólo 2 convenios colectivos. Este hecho se puede considerar como algo negativo si tenemos en cuenta que la Región de Murcia alcanza una tasa de empleo temporal más alta que la nacional (Encuesta de Población Activa, INE).

#### **4.14 Otras cláusulas relacionadas con la PRL:**

##### *a) Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

En 7 (17,5%) de los 40 convenios figura una cláusula sobre el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad. Si bien, no es un tema contemplado en la LPRL, supone un aspecto ligado a la PRL, ya que implica una preocupación en la empresa o sector sobre las condiciones de trabajo en los centros de trabajo, así como un indicador de la existencia de determinados riesgos en las empresas y sectores de actividad.

Estos convenios pertenecen a los sectores de industria o servicios. A modo de ejemplo se reproduce el contenido de una de estas cláusulas:

*“1º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.*

*2º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respta-*

*das siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.*

*3º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.”<sup>21</sup>*

Se observa, por lo tanto, que en los centros de trabajo en el ámbito de este convenio colectivo puede ser normal la existencia de condiciones de trabajo penosas, tóxicas o peligrosas en algunas de sus actividades.

*b) Regulación de régimen de licencias.*

La Disposición Adicional Undécima de la LPRL establece la modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos. En concreto añade la letra f al apartado 3 del artículo 37 (Descanso semanal, fiestas y permisos) en el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

*“f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.”*

Esta Disposición Adicional tiene un contenido similar al artículo 26 de la LPRL sobre protección de la maternidad, ya que en el apartado 5 se señala que:

*“Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, 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 de trabajo.”*

---

21. Convenio Colectivo de Trabajo para Derivados de Cemento. Exp. 42/01.

Por lo tanto la LPRL contempla, dentro de la protección de la maternidad, no sólo la modificación de las condiciones de trabajo cuando eso fuera necesario para proteger la salud de la madre o del feto, sino también la licencia para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto como medida de seguridad y salud laboral, siendo además un permiso retribuido de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito regional, 22 (55%) convenios regulan el régimen de licencias, de los cuales 10 (25%) establecen la modificación introducida por dicha Disposición Adicional.

c) *Medidas de emergencia.*

El artículo 20 de la LPRL alude a las medidas de emergencia y la responsabilidad del empresario en este aspecto:

*“El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.*

*Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.”*

En 7 (17,5%) convenios colectivos reproducen dichas medidas de emergencia, tal como lo hace la LPRL.

*d) Competencias de los representantes de los trabajadores.*

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores determina las competencias de los representantes de los trabajadores. Entre las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores se encuentran las correspondientes al ámbito de la prevención de riesgos laborales, que vienen recogidas en los puntos 8º y 9º, del número 1 de dicho artículo, siendo las siguientes:

*“8º. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.”*

*“9º. Ejercer una labor: de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.*

*De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.”*

De los 40 convenios analizados, 8 (20%) reproducen el contenido del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto las competencias que en materia de prevención de riesgos laborales corresponden a los representantes de los trabajadores.

*e) Otros temas no contemplados en la LPRL.*

En el conjunto de los convenios analizados, existen 11 (27,5%) en los cuales se incluyen diferentes cláusulas de contenido diverso, no recogidas en la clasificación anterior y relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

Como ejemplos de estas cláusulas: 2 convenios incluyen una cláusula que hace referencia al acoso sexual en el trabajo. 1 convenio incluye una cláusula que establece un premio a la Prevención de Riesgos. Se reproduce ésta como ejemplo de la política de incentivos:

*“Todo trabajador con la antigüedad mínima de un año que no haya tenido accidentes en un año natural, antes del 31 de marzo del año siguiente se le abonará un premio de 60 euros. Si el nº de jornadas perdidas por accidentes laborales no supera los 10 días entre toda la plantilla durante un año natural, se le abonará a todo el personal con la antigüedad mínima de 6 meses un premio de 60 euros, siempre y cuando el trabajador continúe en la plantilla de la empresa el 31 de marzo del año siguiente. Ambos premios no son incompatibles entre sí.”<sup>22</sup>*

Esta política de incentivos para la PRL se encuentra más desarrollada en otros países europeos.

Es conveniente destacar que el Convenio del Sector de la Construcción contiene 4 cláusulas en referencia a los siguientes temas:

- Contratas y subcontratas (coordinación de actividades).
- Contrato de formación.
- Plan de actuaciones.
- Plan de seguridad.

---

22. CCT para Unión CEAC, S.L. Expediente 22/02.

## 5. CONCLUSIÓN

- 1º La negociación colectiva de ámbito regional recoge en 30 convenios (75%) algún contenido relativo a la prevención de riesgos laborales. De éstos el tratamiento es diferente de unos convenios a otros y de unas materias a otras (ver tabla 2 en apartado 4).
- 2º En 21 (50%) convenios colectivos se incluye el reconocimiento médico general, aspecto éste diferente de la vigilancia de la salud. Las otras materias contenidas en mayor cantidad en los convenios son por este orden: la consulta y participación de los trabajadores, los equipos de protección individual, el régimen sancionador, la evaluación de riesgos laborales, la organización y planificación de la actividad preventiva, la formación y la creación de un órgano sectorial. Todos estos aspectos se encuentran en el 20% - 47% de los convenios analizados. De estas materias, principalmente se produce un desarrollo de lo establecido en la ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las cláusulas del régimen disciplinario, estableciendo una tipificación de faltas por incumplimiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. En segundo lugar, se desarrollan materias relativas a los equipos de protección, centrándose en la descripción de los equipos o en el establecimiento de un catálogo. (ver gráfico 5 en anexo).
- 3º Un segundo grupo de materias que son objeto de la negociación colectiva, aunque en menor medida, son las cláusulas referidas a la vigilancia de la salud, información, obligaciones de los trabajadores y obligaciones de los empresarios, que se encuentran en el 5% - 20% de los convenios. Entre estas materias, se

puede decir que sólo se produce alguna mejora o desarrollo de la LPRL en aspectos relacionados con las obligaciones de los trabajadores y, en el resto, prácticamente no se produce desarrollo de la ley, salvo en algún caso excepcional (ver gráfico 5 en anexo).

- 4º Un tercer grupo de materias no son objeto de la negociación colectiva o lo son de forma escasa (inferior al 5%) y en todos los casos sin producir ninguna mejora o desarrollo de la LPRL, a saber: la protección de los trabajadores especialmente sensibles, de la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, de la maternidad, de los lactantes, de los menores y de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (ver gráfico 5 en anexo).
- 5º Se aprecia que en 30 (75%) convenios se presenta alguna cláusula sobre prevención de riesgos laborales (ver tabla 2 en apartado 4), y que en 24 (60%) se incluye alguna mención adicional con respecto a lo establecido en la ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario (tabla 3 - apartado 4). Sin embargo, estos datos deben ser matizados desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, pues en muchos casos, las cláusulas establecidas no representan una mejora sustancial de las condiciones de trabajo o de la seguridad y salud de los trabajadores; en otros, la norma convencional puede contravenir la legislación vigente, o simplemente hace referencia a organismos desaparecidos o procedimientos derogados.

Desde el punto de vista cuantitativo, es necesario acudir al número de cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales incluidas en los convenios. Para observar de forma global la cantidad de cláusulas que se incluyen en los convenios, se presenta el gráfico 3 del anexo. En él se muestra cómo la mayoría de los convenios contienen tan sólo 1, 2 o ninguna cláusula, es decir, la mayoría de los convenios sólo abordan ese número de materias relacionadas con la prevención de riesgos.

Sobre el número de cláusulas incluidas en los convenios colectivos, que desarrollan o mejoran la LPRL, se observa que la gran mayoría de convenios desarrolla una materia o ninguna. Por otro lado existen 10 convenios que desarrollan entre 2 y 5 materias (ver gráfico 4 en anexo)

## **6. ANEXO: GRÁFICOS DE RESUMEN SOBRE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS**



Gráfico 3

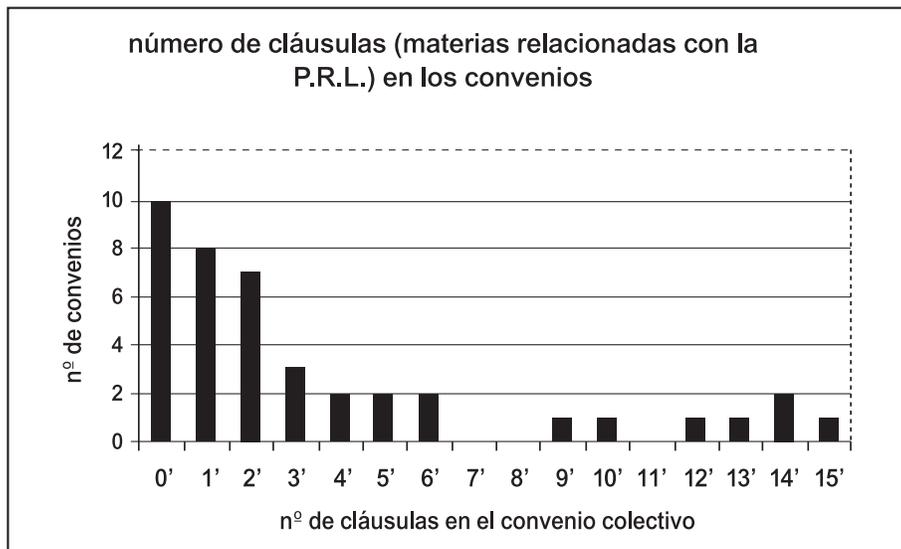
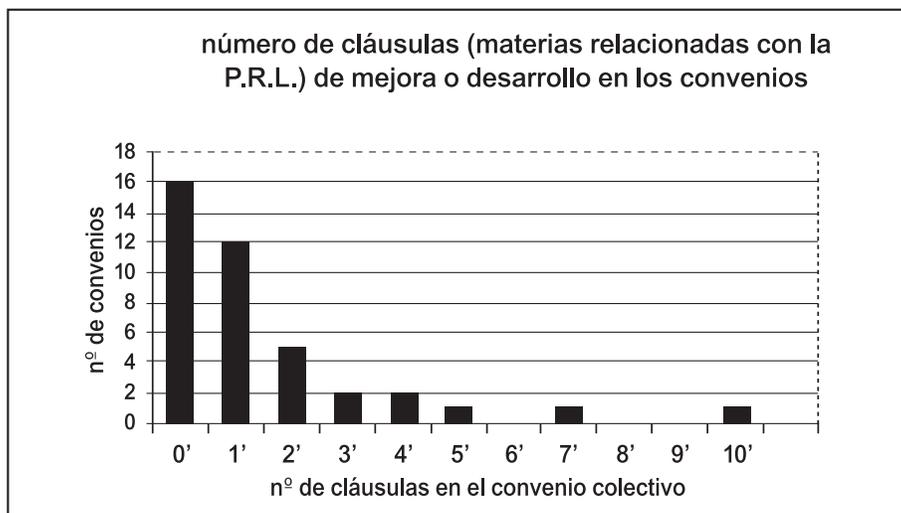
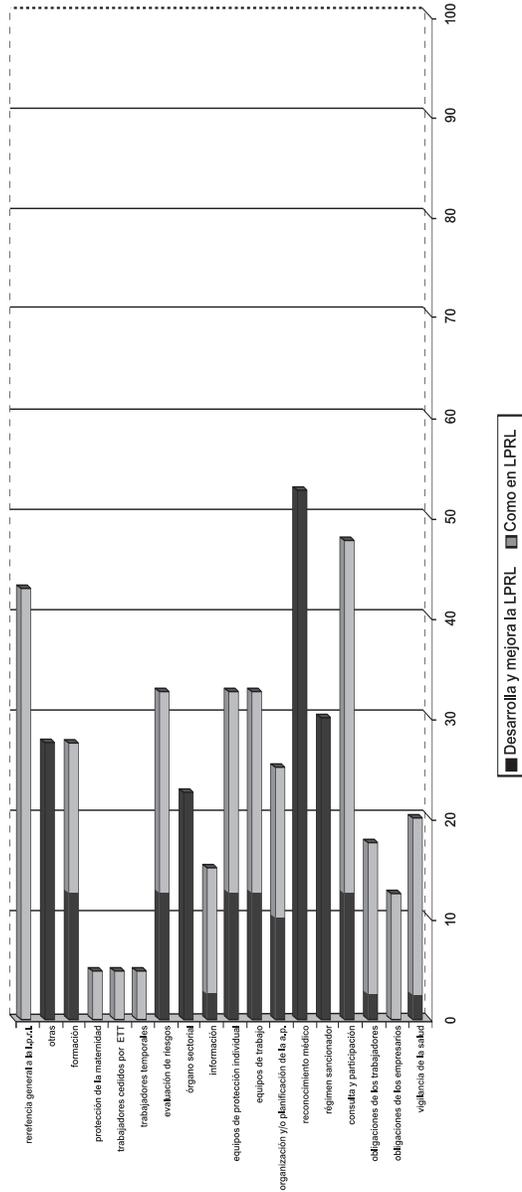


Gráfico 4



**Gráfico 5. Cláusulas sobre seguridad y salud laboral. % de Convenios Colectivos de la Región de Murcia (Empresa y Sector)**



## REFERENCIAS

- Boletín Oficial de la Región de Murcia. Convenios colectivos de trabajo publicados en 2002.
- Comunicación de la Comisión. Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006). Bruselas, 11.03.2002. COM (2002) 118 final.
- Constitución Española de 1978.
- Encuesta de población activa. 2º trimestre de 2002. INE.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Reglamentos de desarrollo de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **TABLAS Y GRÁFICOS**

**Tabla 1.** Relación de convenios colectivos, pág. 13.

**Tabla 2.** Convenios colectivos en relación con la inclusión de cláusulas sobre Prevención de Riesgos Laborales, pág. 17.

**Tabla 3.** Convenios con una o más cláusulas que desarrollan la LPRL, pág. 18.

**Gráfico 1.** Distribución de los convenios según ámbito funcional (sectores productivos) (%), pág. 15.

**Gráfico 2.** Número de convenios según su ámbito de aplicación (empresarial o sectorial) en cada actividad, pág. 16.

**Gráfico 3.** Número de cláusulas (materias relacionadas con la PRL) en los convenios, Anexo: gráficos de resumen, pág. 43.

**Gráfico 4.** Número de cláusulas (materias relacionadas con la PRL) de mejora o desarrollo en los convenios, Anexo: gráficos de resumen, pág. 44.

**Gráfico 5.** Cláusulas sobre seguridad y salud laboral. % de convenios colectivos de la Región de Murcia (empresa y sector), Anexo gráficos de resumen, pág. 45.