

DOCUMENTO DE INFORMACIÓN PREVENTIVA



Convenios colectivos y prevención de riesgos laborales

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN AT2017-0008



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



El contenido de los convenios colectivos en materia de prevención de riesgos y salud laboral ha de analizarse necesariamente en el marco normativo constituido hoy por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que se configura como una referencia legal mínima para el desarrollo posterior de la función específica de la negociación colectiva.

El objeto de la Ley -como señala su Exposición de Motivos- es *“la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales”*.

La Ley viene, en este sentido, a dar cumplimiento al art. 40.2 de la Constitución, que contiene un mandato a los poderes públicos para velar por “la seguridad e higiene en el trabajo”; mandato que ha de ser puesto en relación con otros preceptos constitucionales, como el artículo 15, que proclama el derecho a la vida y a la integridad física y moral, o el artículo 43.1, que reconoce el derecho a la protección de la salud; y que asimismo tiene su reflejo en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 4º.2.d) reconoce a los trabajadores, en la relación de trabajo, el derecho a su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

Pero, además, la Ley supone la adaptación de nuestro Derecho interno a la legislación comunitaria que, dentro de la llamada “Dimensión Social del Mercado Único”, ha dedicado especial atención a la seguridad y salud en el trabajo, con dos ejes esenciales: la mejora de las condiciones de trabajo y el reconocimiento de derechos de información y consulta a los trabajadores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se configura, como señala su propia Exposición de Motivos, como una referencia legal mínima en un doble sentido:

1º) Por un lado, establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas. Así, el artículo 6 remite a las normas reglamentarias la regulación -previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas- de una serie de materias, como son:

a) Los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Las limitaciones a prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como las condiciones o requisitos especiales para cualquiera de estos supuestos, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa a la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

c) Los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

d) Las condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos.

e) Las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como las capacidades y aptitudes que deben reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

2º) De otra parte, la **Ley es el soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica**. El artículo 2º.2 precisa que sus disposiciones y las de sus normas reglamentarias de desarrollo “tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, **pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos**”.

La actuación del Estado en esta materia, mediante la fijación de normas indisponibles, consecuencia del mandato constitucional antes señalado de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, **determina que la función principal y tradicionalmente asignada al convenio colectivo en esta materia sea la de superar las condiciones fijadas en la norma estatal**.

La Ley no concibe, por tanto, el sistema de negociación colectiva como un factor de flexibilidad y adaptabilidad, sino que vincula la negociación colectiva a la consecución de sus fines de protección a la seguridad y la salud en el trabajo, encomendándoles una función normativa de **complemento o mejora de la regulación legal**.

La negociación colectiva puede constituir así una herramienta de gran eficacia para mejorar las condiciones de trabajo, permitiendo ajustar las normas a las especificidades que pueden plantearse en empresas, zonas geográficas o actividades concretas.

De modo expreso, la Ley contempla la posibilidad de que los convenios colectivos dispongan plenamente de algunos elementos de su regulación, como los instrumentos de participación de los trabajadores, con la posibilidad de establecer ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, o el mantenimiento de órganos específicos de representación en esta materia, como prevé la Disposición Transitoria.

Los convenios colectivos constituyen, de acuerdo con el artículo 1º de la LPRL, normativa sobre prevención de riesgos y pueden, con esta función de desarrollo y mejora, intervenir en todos los aspectos relativos a la salud laboral, entendida ésta, genéricamente, como el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

La política en materia de prevención de riesgos laborales va dirigida a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, articulándose en base a los principios de eficacia, coordinación y participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones representativas.

Este derecho de protección de los trabajadores supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El desarrollo de esas medidas preventivas que garanticen las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores, se regula mayoritariamente en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa.

Principales cláusulas de seguridad y salud laboral recogidas en los convenios colectivos

1. Planes de prevención: evaluación de riesgos y acción técnico-preventiva
2. Condiciones generales de los centros de trabajo
3. Medidas preventivas específicas: Equipos de Protección personal. Emergencia. Trabajo con riesgos especiales
4. Servicios de prevención
5. Vigilancia de la salud. Revisiones médicas
6. Derechos de los trabajadores: participación, formación e información
7. Representantes de los Trabajadores: Comité de Seguridad y Salud. Delegados de Prevención
8. Buenas prácticas
9. La prevención como deber del trabajador.
10. Sin referencias a la seguridad y salud en el trabajo.
11. Remisión a la Ley.
12. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

*Fuentes: Junta de Andalucía. III Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva. IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2018-2019 y 2020.

*CROEM no se responsabiliza del contenido de los textos que aparecen en las diferentes publicaciones.

