

Cobertura de déficits preventivos a través de la negociación colectiva: organización preventiva y representación especializada

Josefa Romeral Hernández

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Rey Juan Carlos (España)

josefa.romeral@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0003-3260-8240>

Extracto

La seguridad y la salud en el trabajo están sujetas a continuos cambios y evolución de toda índole (económica, social, cultural, etc.) que sin duda inciden en las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras. La negociación colectiva es el instrumento idóneo para abordar y adaptar estos cambios a las necesidades empresariales. En este trabajo se aborda un análisis del tratamiento que la negociación colectiva da a materias como la organización de la prevención en la empresa y la gobernanza colectiva a través de la representación específica. El estudio abarca el análisis de las fortalezas y debilidades en estas materias de 582 convenios colectivos, ofreciendo propuestas que permitan optimizar la negociación para avanzar en la mejora de condiciones de trabajo, sobre todo en las pymes, donde se presentan las mayores carencias.

Palabras clave: negociación colectiva; representación especializada; delegado de prevención; comité de seguridad y salud; delegado de prevención territorial; organización preventiva; trabajador designado; recurso preventivo; servicio de prevención.

Recibido: 07-03-2025 / Aceptado: 03-04-2025 / Publicado: 07-05-2025

Cómo citar: Romeral Hernández, J. (2025). Cobertura de déficits preventivos a través de la negociación colectiva: organización preventiva y representación especializada. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486, 85-120. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24393>



Coverage of preventive deficits through collective bargaining: preventive organization and specialized representation

Josefa Romeral Hernández

Senior lecturer in Labour and Social Security Law.

King Juan Carlos University (Spain)

josefa.romeral@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0003-3260-8240>

Abstract

Occupational health and safety are constantly evolving, influenced by various economic, social, and cultural factors that inevitably impact workers' health and safety conditions. Collective bargaining serves as a key instrument for addressing these changes and adapting them to business needs.

This study examines how collective bargaining regulates aspects such as workplace prevention management and collective governance through dedicated worker representation. It analyzes the strengths and weaknesses of 582 collective agreements in these areas, providing recommendations to enhance the negotiation process and improve working conditions—particularly in SMEs, where the most significant gaps are found.

Keywords: collective bargaining; specialized representation; prevention delegate; health and safety committee; territorial prevention delegate; preventive organization; designated worker; preventive resource; prevention service.

Received: 07-03-2025 / Accepted: 03-04-2025 / Published: 07-05-2025

Citation: Romeral Hernández, J. (2025). Coverage of preventive deficits through collective bargaining: preventive organization and specialized representation. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486, 85-120. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24393>

Sumario

1. Cuestiones previas

- 1.1. La negociación colectiva como instrumento de progreso en la prevención de riesgos laborales
- 1.2. Objetivo y metodología

2. Tratamiento convencional de las modalidades de organización preventiva en la empresa

- 2.1. La organización preventiva como ámbito normativamente abierto a la concreción convencional
- 2.2. Elección de modalidades preventivas y su articulación
 - 2.2.1. La designación de personas trabajadoras como recurso preventivo
 - 2.2.2. La opción por el SPP o SPA: la persistente escasez de convenios que favorecen la internalización
 - 2.2.3. El papel de la negociación colectiva en la difusión de los servicios de prevención mancomunados
 - 2.2.4. La figura del recurso preventivo

3. Tratamiento convencional de la gobernanza colectiva: las estructuras y funciones de la representación especializada en materia de seguridad y salud laboral

- 3.1. Planteamiento general
- 3.2. Derecho a la representación en materia preventiva: titularidad y ejercicio
- 3.3. Configuración de la figura de la persona DPRL como principal canal representativo especializado
 - 3.3.1. Sistema de designación: personas electoras y elegibles
 - 3.3.2. Ámbito de actuación de la persona DPRL: cobertura de vacíos representativos especializados en las pymes
 - 3.3.3. Número de personas delegadas
 - 3.3.4. Competencias y facultades
 - 3.3.5. Garantías para la efectividad de sus competencias: formación y crédito horario
- 3.4. Órganos de participación colegiada: la mayor atención convencional a los CSST y sus variantes

4. Propuestas para el progreso

Referencias bibliográficas

1. Cuestiones previas

1.1. La negociación colectiva como instrumento de progreso en la prevención de riesgos laborales

Cuando se van a cumplir 30 años desde la promulgación de la Ley de prevención de riesgos laborales –LPRL– (1995), es manifiesto que el sistema de prevención de seguridad y salud en los entornos de trabajo, así como sus políticas, públicas y de empresa, tienen planteados importantes desafíos de mejora, con objeto de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de vida y trabajo de las personas trabajadoras. Un doble imperativo que tendrá, además, una marcada impronta económica indirecta, al mejorar la productividad de las empresas y, por tanto, sus ventajas de sostenibilidad en el tiempo en mercados cada vez más cambiantes y competitivos globalmente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), coherente con esta idea, ha reconocido que la seguridad y la salud en los entornos de trabajo tienen la magnitud suficiente para incluirlas dentro de los derechos laborales humanos fundamentales¹.

Sin embargo, vistas las cifras de siniestralidad laboral existentes en España, donde han saltado las alarmas por el notable incremento de los accidentes de trabajo mortales (796 personas, un 10 % más que en 2023 –el segundo peor dato de la serie histórica–), también en más de una comunidad autónoma (por ejemplo, Castilla y León², Asturias³, etc.), no parece que haya muchos motivos para celebrar, sí conmemorar, este trigésimo aniversario. El crecimiento se produce tanto en los accidentes de trabajo de viejo cuño, conocidos en todos sus elementos desde hace décadas (golpes con objetos en movimiento, atrapamientos, caídas) como los más contemporáneos, denominados no traumáticos y registrados en el denominado PANOTRASS (infartos⁴, ictus). Lo más criticable es que buena parte de las causas se repiten desde hace años y, en buena medida, tiene un mayor protagonismo el

¹ Vid. Conferencia Internacional del Trabajo 110 (2022): <https://www.insst.es/documents/94886/2977663/OIT.pdf>

² Vid. Estaire Cabañas (2025): https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/economia/empleo/20250206/ano-negro-castilla-leon-alarma-incremento-muertes-infartos-ictus-trabajo/922157872_0.html

³ Vid. RR. HH. Digital (2025): <https://www.rhhdigital.com/secciones/actualidad/764233/alarma-en-asturias-por-la-alta-tasa-de-accidentes-laborales/>

⁴ Como es sabido, no es fácil vincular el infarto al trabajo. Por ejemplo, es de interés el criterio restrictivo de la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 3 de febrero de 2025 (rec. 2707/2022).

menor tamaño de la empresa, sea por la externalización extrema de la actividad preventiva, sea por la falta de estructuras representativas.

La negociación colectiva ha podido corregir muy parcialmente algunas de esas brechas. Pero nos ofrece un panorama muy fragmentario y dispar, con grandes diferencias, por lo tanto, según el poder colectivo en cada unidad negociadora. Pero, como acabamos de recordar, el derecho a una protección eficaz de la seguridad y salud en los entornos de trabajo es un derecho fundamental humano de vigencia universal. Por tanto, sería conveniente una reforma legislativa atenta a estos factores causales de la mayor siniestralidad, aunque haya otros, naturalmente.

Una visión que está atendiéndose en España a través de la Mesa de Diálogo Social hoy abierta para la reforma de la LPRL. Pero, dada su complejidad y transcendencia, concierne también a la sociedad civil y económica implicarse más en ese proceso de transformación de los sistemas normativos de prevención de riesgos laborales y sus instrumentos de aplicación práctica. Con esta finalidad tanto las normas internacionales como nuestra Constitución reservan un papel espacial a los interlocutores sociales, a través de diversos instrumentos de diálogo social y negociación colectiva, pero especialmente mediante los convenios colectivos. Un desafío que los interlocutores sociales han asumido en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2023-2025, con objeto de progresar en la efectividad de la regulación e implantación de las políticas de seguridad, salud y bienestar en los entornos de trabajo. Esta dirección es priorizada también por el Plan de Acción 2023-2024 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2024 (ESST)⁵.

La salud laboral es un deber compartido por todos que exige la colaboración entre instituciones (poderes públicos) y sujetos sociales. Por ello, la autorregulación colectiva y la gestión compartida de las políticas de seguridad y salud en los entornos de trabajo son fomentadas tanto por la OIT⁶ como por la Unión Europea en su marco jurídico y estratégico, poniendo de relieve la importancia de la negociación colectiva como vía de progreso en materia de prevención de riesgos laborales⁷. También en empresas multinacionales se han venido desplegando acuerdos marco globales, que hacen de la prevención de riesgos laborales uno de los ámbitos más explorados⁸.

⁵ <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/plan-de-accion-2023-2024-eesst-2023-2027>

⁶ Entre otros, Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006).

⁷ Como ejemplo, tenemos el Acuerdo marco sobre estrés laboral (2004); el Acuerdo de diálogo social multisectorial sobre la sílice cristalina (2006); el Acuerdo marco sobre violencia y acoso en el trabajo (2007); el Acuerdo marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario (convertido luego en una directiva y transpuesto por la Orden ESS/1451/2013); el Acuerdo sobre digitalización (2020), etc.

⁸ Puede verse un estudio al respecto en: Fernández Domínguez (2024); González Vidales (2024).

La negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral resulta esencial por varias razones: para concretar los deberes preventivos que la norma, en muchas ocasiones, redacta con cláusulas generales, dando certeza jurídica a las personas trabajadoras y empresas; haciendo una labor de suplementación de lagunas legales o necesidades surgidas de la propia transformación de la actividad laboral, a la vez que proporciona adaptación de las normas preventivas a las especialidades de cada sector y empresa (Navarro Nieto, 2004, p. 13).

En definitiva, la negociación colectiva, con su multiplicidad de instrumentos y niveles, no solo es el canal idóneo para avanzar en la participación de la gobernanza de la prevención de riesgos laborales, sino también una herramienta útil para la empresa que puede aportar mayor certeza jurídica a la hora de implantar las exigencias legales y obligaciones en la materia (Mercader Uguina y Muñoz Ruiz, 2002). Además, el carácter colectivamente negociado de esta materia ayuda a una mayor concienciación de las personas trabajadoras de su posición, no solo como beneficiarias de derechos, sino también como sujetos de deberes preventivos (art. 29 LPRL). Esta función de concreción de derechos y obligaciones que despliega el convenio ayuda a su vez a consolidar una cultura preventiva en la empresa, favoreciendo no solo el cumplimiento legal, sino consolidando buenas prácticas que mejoren las condiciones de trabajo y salud en los entornos de trabajo.

La LPRL es consciente del valor de la negociación colectiva en la materia otorgándole un papel tanto de mejora como de complementariedad⁹. Con frecuencia la ley delega en el convenio la regulación o especificación de determinadas previsiones normativas, limitándose a establecer principios generales que deben ser completados por la negociación (Lousada Arochena, 2012). De hecho, la disposición adicional séptima del Reglamento de los servicios de prevención (RSP –Real Decreto 39/1997, de 17 de enero–) ofrece un catálogo de materias donde la negociación puede desempeñar un papel complementario, como son los criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, la planificación de la actividad preventiva y para la formación en la prevención de riesgos. En otros casos, promueve que la negociación colectiva asuma la función de regulación principal como es el supuesto de la representación especializada (art. 35.4 LPRL), incluso que las competencias reconocidas a las delegadas y delegados de prevención puedan ser ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio. Cuestiones que serán objeto de este estudio, como veremos.

⁹ Como indica la exposición de motivos de la LPRL, el marco legal se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. El papel de la negociación es básicamente de mejora de una normativa mínima e indisponible, conforme al artículo 2.2 de la LPRL. Así reconocido por la doctrina. Entre otros: Palomeque López (1997, p. 248); Poquet Catalá (2021, p. 232).

Y junto a estas aperturas y concesiones legales a la negociación colectiva, conviene recordar que la ley siempre necesita de la negociación para concretarse de modo eficaz y efectivo en cada sector y en cada empresa, como recuerda el V AENC. No hay materia preventiva que, en realidad, esté vetada a la negociación colectiva cualquiera que sea el nivel. Teniendo en cuenta que los aspectos presentados como normas mínimas no serán dispónibles a la baja por la autonomía colectiva¹⁰.

1.2. Objetivo y metodología

En este escenario, este trabajo pretende hacer un análisis del tratamiento que la negociación colectiva da a materias como la organización de la prevención en la empresa y la gobernanza colectiva a través de la representación específica. Dos aspectos con amplias concesiones legales a la negociación colectiva y que presentan grandes carencias en la realidad operativa empresarial, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas (pymes). El estudio centra la atención en la negociación colectiva de la Comunidad de Madrid, sin olvidar la negociación a nivel nacional. A la dimensión analítica del balance de la situación actual, se añade la comparativa con estudios anteriores (2017 y 2024)¹¹, para comprobar el avance o estancamiento en estas materias. Con ello pretendemos determinar las fortalezas y debilidades que manifiesta, y así poder determinar las mejoras a introducir que permitan optimizar la organización preventiva y la participación de las personas trabajadoras en la gestión de la prevención de riesgos laborales, haciendo incisión en las necesidades de las empresas pequeñas, las más mayoritarias en nuestro tejido productivo¹².

El trabajo deriva del *Estudio sobre negociación colectiva y prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid* (Molina Navarrete *et al.*, 2024), realizado en el marco del VI Plan director de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid (2021-2024)¹³. La muestra del estudio se centra en 582 convenios con incidencia en la Comunidad de Madrid, para un periodo desde el año 2021 hasta 2024.

¹⁰ En el mismo sentido, Molina Navarrete *et al.* (2024, p. 26).

¹¹ UGT (2017); Miñarro Yanini y Molina Navarrete (2024).

¹² Donde se concentra el mayor número de accidentes como demuestran las estadísticas, junio 2024.
https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat24_06/ATR_06_2024_Resumen.pdf

¹³ Financiado por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.
<https://saludlaboralmadridugt.org/wp-content/uploads/2024/12/Estudio-Negociacion-Colectiva-y-PRL-2024.pdf>

2. Tratamiento convencional de las modalidades de organización preventiva en la empresa

2.1. La organización preventiva como ámbito normativamente abierto a la concreción convencional

La organización de la prevención es una obligación empresarial introducida por la LPRL en el marco del derecho de las personas trabajadoras a la protección de su seguridad y salud en el trabajo, sin la cual es imposible la implantación y gestión de un buen sistema de prevención (art. 14.2 LPRL). Ahora bien, dadas las diferentes características de las empresas y sus actividades, la ley la configura de manera flexible, admitiendo diversas posibilidades para adaptarse a las distintas situaciones empresariales (arts. 30 a 32 bis LPRL; RSP). Como se sabe, las posibilidades de organizar la actividad preventiva son básicamente:

- Asumirla personalmente.
- Designar a una o varias personas trabajadoras para llevarla a cabo.
- Constituir un servicio de prevención propio (SPP) (una subespecie es el servicio de prevención mancomunado).
- Recurrir a la concertación de un servicio de prevención ajeno (SPA).

La legislación no solo es consciente de que el éxito de la organización preventiva depende del grado de adaptación a las peculiaridades de la organización productiva, que no permiten una única opción generalizada de la materia, sino que precisa, para su concreción y eficacia, de la colaboración de la negociación colectiva. Por lo tanto, no solo de hecho, sino de derecho, se hace –conforme a la disp. adic. séptima del RSP– un llamamiento a la negociación colectiva, mediante los acuerdos del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores –ET– (acuerdos profesionales o interprofesionales para materias concretas), para que concreten aspectos que necesariamente la norma estatal ha tenido que dejar abiertos:

- Medios personales o materiales de los servicios de prevención propios.
- Número de personas trabajadoras designadas para desarrollar las actividades preventivas.
- Tiempo y medios de los que hayan de disponer las personas trabajadoras designadas.

Un escalón inferior de participación colectiva en esta materia, el artículo 33.1 b) de la LPRL, ordena el deber de consultar a la representación legal especializada (delegadas y

delegados o comités de seguridad y salud en el trabajo –CSST–) la elección del modelo organizativo de gestión de la prevención a implantar en la empresa. Una obligación a la que remiten con cierta frecuencia los convenios colectivos, recordándola, sin innovar o mejorar por lo común la formulación legal (por ejemplo, art. 40 Convenio colectivo –CCo– del sector de limpieza de edificios y locales).

En definitiva, el convenio se presenta como instrumento especialmente idóneo para el desarrollo y concreción de los aspectos más relevantes de la organización preventiva, lo que servirá tanto para una mayor calidad (efectividad) de la organización preventiva finalmente implantada como para mejorar la participación a través de la representación especializada en su eficacia. Pues bien, aunque formalmente es muy común que en los convenios colectivos se incluya una referencia a cuestiones organizativas preventivas, que, sin duda, van al alza, cuando descendemos al juicio cualitativo (satisfacción real y/o mejoras reales de la norma colectiva respecto de la legal), volvemos a encontrarnos con escasa adaptación e innovación, predominando transcripción de los preceptos legales, o remisión a la normativa legal preventiva. Veámoslo.

2.2. Elección de modalidades preventivas y su articulación

2.2.1. La designación de personas trabajadoras como recurso preventivo

El supuesto de designación de personas trabajadoras encargadas de la prevención (arts. 30.2 LPRL y 12-13 RSP) es, sin duda, un aspecto que deja mucho margen de acción a la negociación colectiva. A diferencia del resto de las modalidades de organización de la prevención, aquí no se concretan los casos en que debe aplicarse esta modalidad, pues la norma solo expresa los supuestos en que no será obligatorio su establecimiento (art. 12 RSP: si concurre cualquiera de las demás). De manera que estamos ante una modalidad organizativa básica para las empresas y a la vez complementaria cualquiera que sea la modalidad elegida, como recurso para una mejor adaptación y gestión de la prevención a las características de la empresa. De forma que pueden designarse personas trabajadoras: a) para la asunción de la prevención en empresas pequeñas de hasta 10 personas empleadas; o que, b) tratándose de empresas que ocupen hasta 25, cuenten con un único centro de trabajo y el empresario haya optado por no asumir la prevención; c) cuando se constituya SPP o se recurra a SPA y aun así se considere necesario su nombramiento para que ejerzan funciones básicas que complementen la acción preventiva. Tiene, pues, junto a ese inconveniente de no ser muy valorada por la ley, el favor de quedar en manos de la autonomía colectiva. Cuando se opte por la figura de la persona designada, esta deberá tener, eso sí, un mínimo de formación preventiva adecuada a las funciones asignadas, además de disponer de los medios y el tiempo necesarios para su desempeño (arts. 30.2 LPRL y 13 RSP en relación con el cap. IV RSP).

Por tanto, existen varios aspectos relevantes que la norma no precisa y que por ello deberían concretarse a través de la negociación colectiva, o al menos poner las bases para que en el seno del CSST se debata y acuerden los aspectos concretos (por ejemplo, criterios de determinación relativos a su elección –contratados *ad hoc* o bien seleccionados entre la plantilla–, número de personas a designar, las reglas de nombramiento y cese como garantía de estabilidad en los puestos de prevención, funciones, nivel de formación, tiempo del que dispondrán para el ejercicio de funciones asignadas, y adecuación de la retribución a las responsabilidades que se deriven de sus nuevas competencias). Sin embargo, son pocos los convenios que cumplen satisfactoriamente estas misiones, remitiendo a la ley o transcribiéndola, a pesar del gran papel que pueden desempeñar como coadyuvante en cualquiera de los modelos por los que la empresa opte.

Al respecto, de interés es el CCo de la empresa Transitorios de Madrid. En su artículo 9 establece de forma genérica que, en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, garantizando una formación mínima de nivel básico y su obligación de colaborar con el entramado preventivo, incluyendo al CSST, actuando aquí como asesor. Tratándose de un convenio de empresa (en el caso de los convenios sectoriales sería más comprensible) es de esperar una mayor concreción y ambición reguladora, por ejemplo, delimitando el número de personas designadas, no dejándolo abierto a la decisión empresarial unilateral.

En esta línea se sitúa también el CCo del sector de estacionamiento regulado de superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (art. 66). Establece que su número se determinará en función del volumen ocupacional de cada plantilla y teniendo en cuenta los distintos turnos de trabajo. Este convenio, como otros muchos, también regula la designación de la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios¹⁴. Los convenios sectoriales (por ejemplo, art. 40 CCo del sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid) tienden a recordar el carácter complementario de esta figura, facilitando la interlocución y colaboración con el SPP o, sobre todo, el SPA.

En cuanto a las garantías de estos trabajadores y trabajadoras frente a represalias o sanciones de las que puedan ser objeto en el ejercicio de sus funciones, recordemos que el artículo 30.4 de la LPRL precisa que no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de su actividad preventiva, asignándoles, en particular, las garantías que el artículo 68, letras a), b), c), y el artículo 56.4 del ET establece para la representación de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones. Al respecto, la reciente STS de 20 de enero 2025 (rec. 5028/2023) les amplía la protección al establecer que dichas garantías son horizontales,

¹⁴ En sentido análogo, el VII CCo estatal del sector de aparcamientos y garajes; y el CCo del sector de aparcamientos, garajes y estaciones terminales de autobuses de la Comunidad de Madrid, entre otros muchos.

operan tanto si la sanción es por asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales como con otras cuestiones. Así pues, ante la declaración de improcedencia del despido disciplinario de un trabajador designado por conductas relacionadas con la actividad laboral, que nada tienen que ver con su labor preventiva, se le reconoce el derecho de opción por la readmisión o la indemnización, así como los salarios de tramitación a los que se refiere el artículo 56.2 del ET¹⁵.

2.2.2. La opción por el SPP o SPA: la persistente escasez de convenios que favorecen la internalización

La opción legal por un SPP o un SPA es frecuentemente referida por los convenios. Pero estos no suelen actuar ni como fuente decisoria ni como condicionante de esa decisión empresarial, respetando, lógicamente, los requerimientos legales para la constitución obligatoria del SPP. Según la normativa preventiva (arts. 32.4 LPRL y 15 RSP). Lo que no deja de sorprender un poco, porque, como se apuntó, la LPRL ha querido expresamente que la autonomía colectiva actúe en la concreción de varios aspectos relevantes que la ley deja deliberadamente imprecisas (disp. adic. séptima RSP).

De este modo, la negociación colectiva realmente practicada, frente a la negociación potencialmente contemplada en la LPRL, no ha desplegado una contribución determinante en aspectos tales como:

- Precisar medios personales y materiales del SPP, según tamaño y dispersión.
- Con qué especialidades debe contar según la actividad y riesgos que genere.
- Los criterios de determinación de la elección de este personal técnico y su formación.
- Si se integrará personal técnico de nivel medio y en qué número según los criterios anteriores.
- Qué actividades van a asumir y cuáles se concertarán con SPA.
- Coordinación de los integrantes del SPP, que según el artículo 15.2 del RSP debe darse, así como entre estos con el SPA de existir y con la representación laboral.

¹⁵ En esa línea, la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 9 de febrero de 2023, asunto C-453/21) afirma que, en caso de destitución de un trabajador que ha sido designado por el empleador como delegado de protección de datos, el régimen jurídico de garantías que la legislación de un Estado miembro, compatible con el derecho de la Unión, tenga establecido a su favor, en razón de tales cometidos, opera aunque la destitución no esté relacionada con el desempeño de las funciones correspondiente a esa delegación.

En suma, los convenios colectivos suelen dejar abierta la decisión empresarial por el SPA, lo que contribuye a que sea la modalidad más practicada (70 % según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), y cuando toman una postura, tienden a hacerlo, como expresión de flexibilidad, por el SPA, todos los sectoriales¹⁶, y también la mayoría de los de empresa¹⁷. En cualquier caso, asumida su prevalencia real, todavía la negociación colectiva podría determinar los centros a los que darán cobertura preventiva, servicios a prestar y el sistema de coordinación con la representación de las personas trabajadoras. Sin embargo, son pocas las unidades convencionales que descienden a esta concreción y adaptación, quedándose la mayoría en las transcripciones generales de la ley y el RSP.

Aunque no mayoritarios, hallamos en la muestra convencional analizada un número significativo que opta por el SPP, todos ellos de empresa¹⁸. En ocasiones, como el artículo 69 del CCo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SA, no establece la opción, sino que solo constata que la empresa ya tiene una organización mixta de la actividad preventiva, un SPP completado con el SPA. En términos análogos se pronuncia el CCo de la empresa Transitorios de Madrid, si bien incluyendo la opción entre designación de personas trabajadoras.

Con relativa frecuencia los convenios colectivos, además de optar por la modalidad propia, precisan cuántas y qué especialidades preventivas deben asumir y cuáles externalizar¹⁹. Por lo común, estos convenios se limitan a recordar de forma genérica las actividades preventivas que llevará a cabo el SPP, con importantes funciones de promoción y estudio sobre riesgos y patologías más típicos del sector y puestos de trabajo de las empresas²⁰.

¹⁶ Por ejemplo, artículo 25 y anexo VIII del CCo del sector de transportes de pasajeros, Madrid; artículo 40 del CCo del sector de limpieza de edificios y locales, etc.

¹⁷ CCo de IFEMA; I y II CCo de pilotos de EasyJet Airline en España (art. 8); CCo de Lean Grids Services, SL (art. 70); CCo de Mondelez España Comercial, SLU (art. 47); CCo del Ayuntamiento de Galapagar; CCo de Tolsa, SA, etc.

¹⁸ CCo de OHL Servicios-Ingesan (sección de recogida de basuras y limpieza viaria; art. 26); CCo de UTE Mercamadrid de la Unidad Alimentaria (art. 39); CCo de Valoriza Servicios Medioambientales, SA (Servicio de RSU, limpieza viaria, mantenimiento de papeleras y contenedores de Collado Villalba; art. 339; CCo de El Periódico de Catalunya, SLU, 2022 y 2023 (art. 37); CCo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (art. 50); IV CCo de la Fundación Secretariado Gitano (art. 38); CCo de Fertiberia, SA (art. 46); CCo de Artra Servicios Corporativos, SLU (art. 24); CCo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations (art. 47; opta por SPP, pero podrá ser mancomunado si se decide).

¹⁹ Es el caso del CCo de la empresa Mondelez España Comercial SLU (BOCM de 25 de junio 2022), que, en su artículo 47, señala que las partes acuerdan el mantenimiento de un servicio de prevención externalizado, a través de la concertación de los servicios en las disciplinas vigilancia de la salud, ergonomía y psicología, seguridad en el trabajo e higiene industrial.

²⁰ CCo de distribución integral logista; CCo de Iberia LAE, SA, Operadora y sus tripulantes pilotos; XXII CCo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal; Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito, entre otros.

Interesante por el detalle y la regulación de las especialidades y actividades que asume resulta el CCo de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL (art. 174). Además de precisar que cada fábrica constituirá el servicio de prevención que se adecue a su estructura, más un SPP a nivel de empresa en la central, exige integrar todas las especialidades en él, incluida la salud laboral, un servicio psicosociológico y otro de rehabilitación. Ahora bien, la mayoría de los convenios dejan fuera del SPP la vigilancia de la salud, manteniendo prioridad la rama de seguridad, si bien cada vez más se incluye la psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales.

Respecto a la elección del SPA, suele quedar a la libre decisión de la empresa, previa consulta con la representación especializada. Sin embargo, en alguna ocasión, la norma convencional convierte la elección en necesariamente negociada, no solo consultada o con audiencia previa, e incluso acordada. En esta línea, el CCo de la empresa Tolsa, SA (art. 47) precisa que el cambio o contratación de la mutua de accidentes y/o SPA será acordado en el seno del CSST. Con todo, conviene no sobrevalorar esta experiencia convencional, porque es inusual²¹. La mayor parte de los convenios que trata esta cuestión se limita a prever las debidas obligaciones de consulta²².

2.2.3. El papel de la negociación colectiva en la difusión de los servicios de prevención mancomunados

A medio camino organizativamente entre los SPP y los SPA, pero calificados por la ley como SPP, hallamos la flexible modalidad del servicio de prevención mancomunado (SPM). El papel de la negociación colectiva es especialmente clave también aquí (art. 21.1 RSP en relación con art. 83.3 ET)²³. El SPM puede tener personalidad jurídica propia o no, cuestión que también queda al establecimiento en la negociación. En todo caso, como se decía, tendrá, a los efectos oportunos, la consideración de SPP para cada empresa, exigiendo al menos tres disciplinas preventivas, debiéndose precisar en el acuerdo de constitución, así como los medios materiales necesarios para el desarrollo de las funciones que preste a cada empresa integrada. Una vez más hallamos un fuerte contraste entre las potencialidades de esta opción convencional y la realidad.

En efecto, a pesar de la gran utilidad práctica que puede desplegar esta modalidad preventiva en las pequeñas empresas (la gran mayoría de nuestro tejido productivo), pues es

²¹ El CCo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España, en su artículo 41, también exige acuerdo en el CSST.

²² En este sentido, el CCo de Asea Brown Boveri, SA, puntualiza la obligación de la empresa de consulta por la dirección a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter previo a la toma de decisión del concierto con uno o varios SPA.

²³ En este sentido, Molina Navarrete y Monereo Pérez (1999).

una forma de organización interna de la prevención repartiendo o compartiendo los gastos con otras empresas de la misma actividad (SPM sectorial o de polígono industrial), son pocos los convenios –sectoriales y de empresa– que establecen y regulan la obligación de optar por un SPM²⁴. En el ámbito de las unidades de empresa, de interés es el IV CCo de Ilusión Seguridad, SA (art. 26.2), que acuerda organizar el sistema de gestión de la prevención mediante la constitución de un SPM, además de SPA (en este caso, también prevé la labor complementaria de personas con la condición de designadas para actividades preventivas); o el artículo 56 del V CCo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico). Sin embargo, en este caso no detalla ni la composición ni los medios, pues se limita a remitir a la previsión legal.

Más concreto es el CCo de la empresa BP Oil España, SAU (art. 75), al establecer que la organización de la prevención de la empresa es cubierta por el SPM del Grupo BP en Madrid para todas las personas trabajadoras que pertenecen a sus centros de trabajo, precisando que asume las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada e higiene industrial. En cambio, según una opción muy generalizada, la especialidad de medicina en el trabajo se externaliza. Para conocer los recursos humanos del SPM remite al acta de constitución. No precisa estos recursos (humanos y materiales) el CCo de Nippon Gases España (art. 57), pero sí señala que la concertación con un SPA se hará para cubrir las deficiencias del SPM, informando previamente al CSST conjunto.

Como se apuntó, en las unidades sectoriales, no encontramos obligaciones de constitución del SPM de este tipo. A lo más hallamos cláusulas que, al recordar la opción legal por un SPP o un SPA, menciona expresamente la modalidad del SPM (por ejemplo, art. 40 CCo del sector de limpieza de edificios y locales). En cambio, en las unidades convencionales de empresas integradas en grupos empresariales sí es más frecuente la regulación de un SPM de grupo. Así, hallamos los denominados «convenios colectivos de grupo» que solo prevén la posibilidad de la constitución de un SPM, al que puede adherirse cualquier empresa del grupo, aunque no esté obligada a constituir SPP²⁵.

Especialmente reseñable es el Convenio del Grupo Eroski (art. 53). Crea un SPM de grupo con personalidad jurídica propia, denominado según sus estatutos sociales como «Grupo

²⁴ Los convenios sectoriales suelen dejarlo abierto; en alguno de empresa solo se menciona la posibilidad, pero no se decide (por ejemplo, art. 34 CCo de la empresa de Servicio de Gestión y Mantenimientos de Carros Portaequipajes Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas OHL Servicios-Ingesan, BOCM de 11 de marzo de 2023).

²⁵ Por ejemplo, disposición adicional tercera del V CCo del Grupo Zena; el V CCo del Grupo Vips; el V CCo de las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España –UNAAE–; el IV CCo del Grupo Enagás (art. 52), el III CCo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (art. 55); el V CCo de Ilunion Seguridad, SA (art. 26) cuenta con un sistema de gestión de prevención de riesgos certificado según OHSAS 18001.

Eroski Mancomunidad de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales», al que se adhieren formalmente, o se adherirán durante su vigencia y observando todos los requisitos formales establecidos, incluida la preceptiva consulta con la representación legal y especializada de las personas trabajadoras en las empresas afectadas. Además, integra también la medicina del trabajo, siquiera de una forma parcial, a través de las «Unidades Básicas de Salud». También integra la medicina del trabajo en su funcionamiento, parece que, de forma completa con carácter general, el SPM del Grupo Naturgy, si bien se organiza como una unidad organizativa específica, pero no personificada (III CCo del Grupo Naturgy).

Como vemos, la negociación colectiva en todos los niveles termina asumiendo que, de manera total, o parcial, la opción abrumadoramente mayor para la organización preventiva es la externalización, salvo en el caso de las empresas de mayores dimensiones, obligadas a crear un SPP (directo o mancomunado) en el que se apoyan esencialmente, sin perjuicio de externalizar parcialmente la actividad, muy en especial la vigilancia de la salud. En este sentido, también puede mencionarse el III CCo del Grupo Acciona (art. 61), que precisa la necesidad de consulta con la representación la adhesión al SPM del grupo (ya previsto en la ley). Finalmente, de especial importancia es establecer garantías de estabilidad y no represalia a este personal. El CCo del Grupo Acciona incide en ello al regular que el personal integrante del SPM gozará, en el ejercicio de sus funciones, de plena independencia tanto respecto de la dirección de la empresa como de las personas trabajadoras y sus representantes (el art. 30.4 LPRL establece para su protección un estatuto de garantías parcialmente identificado con el de la representación legal de las personas trabajadoras). Con todo, los convenios inciden más en el deber de sigilo que en las garantías de estos servicios.

2.2.4. La figura del recurso preventivo

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

En este contexto, los convenios colectivos juegan un papel crucial al poder definir junto con el empresario el número de recursos necesario, que pueden ser estables o condicionados a determinadas circunstancias, actividades donde se precisan, si conviene personal interno o externo y, en su caso, las condiciones bajo las cuales debe ser designado, además de las garantías que le asisten en el ejercicio de sus funciones, dado que la ley no es clara al respecto. Aunque es verdad que la introducción de esta figura supone un

coste importante, sobre todo en el caso de empresas de pequeñas dimensiones, es de suma importancia su nombramiento en actividades que, por sus características, puedan suponer riesgos importantes para la salud de las personas trabajadoras. Sin embargo, son pocos los convenios analizados que regulan aspectos de la figura, por lo que sería interesante prestar atención y diseñar soluciones imaginativas que permitan su presencia de forma operativa sin grandes costes y su coordinación con la representación de las personas trabajadoras.

Reseñable es el CCo del sector de estacionamiento regulado de superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública. En su artículo 66 establece que la empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, esta persona trabajadora deberá tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. Posteriormente indica que se designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios, que serán las responsables de aplicar lo establecido en el plan de emergencia, por lo que surge la duda de si coincide esta figura con el recurso preventivo o será diferente. Más claro es el artículo 59 del VII CCo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes, que dispone que la empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos. Si bien exige que los recursos preventivos dispongan de la formación y recursos que sean suficientes para su función, no los concreta. Su nombramiento debe ser comunicado a la representación laboral.

Genérico en su formulación y remitido a las previsiones legales, como tantos otros, es también el V CCo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (art. 74). Tiende a optarse por la designación de profesionales especialmente cualificados o que ocupan cuadros intermedios²⁶. En el caso del III CCo del Grupo Naturgy, después de repetir lo regulado en la LPRL, enfatiza que esta figura es una medida preventiva complementaria y en ningún caso podrá ser utilizada para sustituir cualquier medida de prevención o protección que sea preceptiva. Asimismo, precisa las responsabilidades de estos recursos preventivos, excluyendo la administrativa, no la penal y/o civil por actuaciones negligentes –exactamente las mismas que cualquier otro actor en el ámbito de la prevención de riesgos laborales–. Sin duda es un recordatorio realista, aunque quizás excesivo y, desde luego, explica que haya muy poco interés profesional en ocupar estas posiciones. Aunque, como recuerda el VIII CCo de Repsol, SA (art. 41), el recurso preventivo es imprescindible en el centro de trabajo por cada una de las empresas contratistas para garantizar la coordinación de actividades.

²⁶ Esta técnica genérica y remitida se reitera en el artículo 46 del CCo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU, entre otros.

3. Tratamiento convencional de la gobernanza colectiva: las estructuras y funciones de la representación especializada en materia de seguridad y salud laboral

3.1. Planteamiento general

Es un dato constatado que la participación efectiva de las personas empleadas, por sí mismas y, sobre todo, a través de sus representaciones colectivas, es un componente esencial para el éxito de cualquier estrategia de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, está acreditado que la representación-participación en la gestión de la prevención no solo asegura que las políticas y medidas implementadas reflejen las verdaderas necesidades y preocupaciones del personal, sino que también fomenta un ambiente de colaboración y compromiso mutuo. Así se constata en las diferentes encuestas: allí donde hay una representación laboral estable la gestión preventiva de los riesgos laborales es más eficaz, devaluándose notablemente donde no las hay (ESENER, 3)²⁷.

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

- a) Establecer un régimen jurídico y de funcionamiento de las estructuras legalmente previstas (su constitución, sus competencias y facultades) para la representación y participación colectivas en la materia de la seguridad y salud en los entornos de trabajo, capaz de hacerlas efectivas y maximizar su eficacia (prevalencia de la función de garantía-mejora de la efectividad práctica de la figura normativa).
- b) Prever figuras representativas específicas capaces de corregir los déficits que en esta materia presenta la normativa preventiva atendiendo a la especificidad sectorial y de las estructuras empresariales (sea las muy pequeñas, que carecen de representación, sea las muy complejas, para las que la LPRL no tiene una respuesta específica), según una típica función prelegislativa.

La LPRL es plenamente consciente de esta doble necesidad-oportunidad actuante para la negociación colectiva. No por casualidad la regulación de la representación específica en materia preventiva es uno de los ámbitos donde la LPRL muestra mayor flexibilidad. De ahí que incluso promueva una relación de subsidiariedad entre la negociación colectiva y la ley, esto es, permite que aquella pueda establecer un régimen diferente al legalmente es-

²⁷ Encuestas realizadas por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La tercera sobre riesgos nuevos y emergentes. Puede verse en: https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER_3_first_findings.pdf

tablecido (arts. 35.4 LPRL y 5 Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, para el ámbito del empleo público).

Una vez más, la LPRL confía en la negociación colectiva para desarrollar una serie de prerrogativas que, bien utilizadas, favorezcan el principio de participación colectiva mediante vías que puedan, en cada caso y momento, adaptarse a las particularidades y cambios, tanto organizacionales como tecnológicos, que viven sectores y empresas. Ha de recordarse igualmente que el reconocimiento legal del papel de la negociación colectiva se refuerza al estimarse como infracción preventiva las cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral (art. 45.1 LPRL).

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

Las estrategias de seguridad y salud siguientes acogieron este reforzamiento del papel de la participación colectiva, plasmándose en la vigente (objetivo 6 de la ESST 2023-2027). En ella, una línea de actuación específica consiste en reforzar el papel de los interlocutores sociales y sus órganos de participación institucional (Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales), para implementar políticas preventivas eficaces y consolidar avances en prevención de riesgos que se materialicen en entornos de trabajo seguros y saludables (líneas de actuación 5 y 6).

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

3.2. Derecho a la representación en materia preventiva: titularidad y ejercicio

Un desajuste muy extendido en los convenios colectivos en esta materia es que, una vez más desaprovechando las oportunidades que ofrece el margen legislativo, tienden a realizar una asignación de las facultades colectivas en materia preventiva de manera muy general, sin precisión, o remitiendo directamente a la LPRL. En ocasiones nada infrecuentes la atribución se hace de forma indiferenciada a las representaciones laborales, sin diferenciar entre las generales o comunes y especializadas²⁸. Esta fórmula podría explicarse en sectores que no alcancen los volúmenes de plantilla que permitan nombrar una persona DPRL, pero tampoco aquí se justifica, pues conviene delimitar el papel de la representación especializada. Ejemplar es a tal fin el CCo del sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar, en su artículo 43²⁹.

El convenio es el lugar adecuado para concretar a quién corresponde liderar la labor preventiva, especialmente en el ejercicio del derecho de consulta. El artículo 33 no especifica a qué representantes se debe dirigir la consulta, pero sí lo hace el artículo 36.1 c) de la LPRL, asignando la competencia a la representación especializada. En este punto tampoco suele haber mucha concreción convencional, salvo en los supuestos de constitución de órgano paritario de participación (sea sectorial, sea empresarial), en cuyo caso la consulta se canaliza a través de este órgano³⁰. Sería interesante que el convenio prestara mayor atención en este punto con el fin de concretar derechos en el caso de empresas de pequeñas dimensiones, precisando más quién y cómo canaliza la acción.

3.3. Configuración de la figura de la persona DPRL como principal canal representativo especializado

El artículo 35 de la LPRL hace de la figura de la persona DPRL la principal representación especializada en prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo o empresa. También lo será para la participación especializada a través de su integración en el canal creado a tal fin: el CSST. La mayoría de los convenios son muy conscientes de ello, si bien no suelen reflejarlo con la claridad y precisión debidas. Ejemplar al respecto es el artículo

²⁸ Por ejemplo, el CCo de Servicio de gestión y mantenimientos de carros portaequipajes Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas OHL Servicios-Ingresa, artículo 33: «Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo», entre otros muchos.

²⁹ El cual especifica que «El empresario deberá consultar con los delegados de prevención o a los propios trabajadores en ausencia de estos, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo».

³⁰ CCo de la empresa Atramedia Corporación de Medios de Comunicación, SA (art. 28.4).

34 del CCo del sector de transporte de pasajeros de la Comunidad de Madrid en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC.

Consciente de ello, la LPRL concede flexibilidad a la voluntad de las partes para fijar los sistemas de designación de esta figura representativa, e incluso sus competencias pueden ser ejercidas por otras figuras creadas en el propio convenio en función de las particularidades de la empresa o el sector (relación de subsidiariedad: el convenio es habilitado para asumir la función de regulación principal, desplazando el régimen legal). Siendo esto así, es reseñable que la mayor atención convencional a esta figura no lleve a regulaciones innovadoras, dominando las remisorias a la ley, de modo que la acción de concreción y mejora se produce más en las estructuras de participación paritaria, ya sea sectoriales, ya empresariales (CSST), como veremos.

Como es lógico, el principal problema aplicativo de este déficit regulador residirá en las pymes, porque carecerán de representación unitaria y, por lo tanto, de la especializada, salvo en las contadas ocasiones en que se hace referencia a la figura de la persona delegada sectorial de prevención de riesgos laborales. Con todo, no es este el único avance que podemos encontrar en la muestra analizada para esta figura. Es reseñable que en todos los convenios en los que aparece la figura su ubicación se sitúa donde el convenio concentra la regulación de las cuestiones de seguridad y salud, lo que supone un avance en el reconocimiento de su especialización.

3.3.1. Sistema de designación: personas electoras y elegibles

En cuanto al sistema de designación, la tónica generalizada sigue siendo repetir el sistema establecido en el artículo 35.2 de la LPRL (elección por y de entre los miembros de la representación legal laboral en cada centro de trabajo). Aunque también encontramos unidades que hacen uso de la opción del artículo 35.4 de la LPRL, donde se establece la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan otro sistema de elección, más abiertos, tanto en lo que hace a los sujetos electores como de las personas elegibles, incluyendo a las personas trabajadoras en este ámbito.

Hallamos estas opciones tanto en la muestra autonómica³¹ como en la estatal³². Reseñable es el CCo estatal de la industria de curtidos y pieles. En una expresión de clara sin-

³¹ Por ejemplo, el CCo del sector de transporte de pasajeros en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC, artículo 34 (posibilidad de nombrar DPRL a cualquier persona empleada elegida por la RLT); el CCo de la empresa Simon Casas Production SAS, Nautalia Viajes, SL, UTE plaza 1, artículo 42; o el CCo de la empresa Tolsa, entre otros.

³² El CCo de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023 (art. 50); el XI CCo de European Air Transport Leipzig GmbH, sucursal en España; el CCo del Grupo Marítima Dávila (art. 46); el CCo estatal

dicalización de esta figura (la LPRL expresa una manifiesta preferencia por su vínculo con la representación unitaria), cambia tanto las personas electoras como las elegibles. Su artículo 65 establece que será elegida por y entre las personas delegadas sindicales³³. En otros casos se deja abierta la opción en cada empresa (por ejemplo, art. 61 CCo del sector de contratas ferroviarias). Otros convenios, más extendidos en la práctica, como el CCo estatal del sector de las empresas de perfumerías y afines, establecen en su artículo 67 que la designación se realizará por la representación legal de trabajadoras y trabajadores entre las personas de la plantilla. Y en caso de que estas personas no tengan representación sindical, su decisión comportará, al mismo tiempo, la cesión de las horas sindicales necesarias para que puedan desarrollar su función si, como sucede mayoritariamente, no se ha previsto un crédito adicional para las tareas preventivas.

3.3.2. Ámbito de actuación de la persona DPRL: cobertura de vacíos representativos especializados en las pymes

3.3.2.1. Delegadas y delegados sectoriales y territoriales de prevención de riesgos laborales

En coherencia con esa vinculación legal de la figura de la persona DPRL con la representación legal de las personas trabajadoras, el ámbito de actuación general es el centro de trabajo o la empresa. Ahora bien, como es conocido, en el ámbito preventivo, el concepto de centro de trabajo es más flexible, según la doctrina judicial, y tiende a una dimensión más locativa, como lugar de trabajo. Por lo tanto, el convenio puede y debe regular otros ámbitos de actuación de la persona DPRL, para que se adapte mejor a las necesidades estructurales de la empresa (o de los sectores). Así, vemos convenios que agrupan centros de trabajo con menos de 50 personas trabajadoras para proporcionar una solución representativa en la materia y a su vez facilitar la interlocución simétrica con la empresa (DPRL intercentros)³⁴. Pero, sin duda, donde se produce la mayor necesidad de intervención convencional es allí donde no existen estructuras representativas por la reducida ocupación de los centros de trabajo y/o empresa, lo que sucede con frecuencia por el predominio de pymes en nuestro tejido productivo³⁵.

del sector de radiodifusión comercial sonora (art. 49); el XXII CCo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (art. 124).

³³ Otros la vinculan al comité de empresa (por ejemplo, art. 28 CCo de la empresa Miele, SA).

³⁴ Por ejemplo, el CCo de la empresa Miele, SA (las competencias de DPRL serán asumidas por un número de miembros del Comité de Madrid equivalente al número de DPRL que corresponderían a nivel de empresa).

³⁵ Puede verse un estudio comparativo en Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2022): https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Estadisticas_Territoriales/Estructura-Dinamica-Empresarial-2021.pdf

Ejemplar al respecto es el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. En su artículo 31.2c) prevé la figura del delegado o delegada sectorial de prevención: se nombrarán, por los sindicatos firmantes hasta 5, en proporción a su representación en la comisión paritaria. Sus competencias son las propias de la persona DPRL, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité y su ámbito de actuación todas las empresas del sector. Ahora bien, con buen criterio, el convenio señala que las actuaciones de la persona que actúe como delegada sectorial de prevención ni desplazarán ni prevalecerán sobre la persona DPRL de empresa. Por tanto, su relación variará:

- Relación de subsidiariedad: donde no se designen personas DPRL de empresa, los delegados y las delegadas sectoriales asumirán sus funciones.
- Relación de complementariedad: en las empresas en las que existan personas DPRL, los delegados y las delegadas sectoriales colaborarán con ellos y ellas.

Ni que decir tiene que se trata de una buena práctica convencional si se tiene en cuenta que resulta minoritaria. En este sentido, merece la pena señalar como referencia práctica de acuerdo interprofesional para la creación y regulación de las personas delegadas territoriales de prevención, la experiencia consolidada del Principado de Asturias. El primero se firmó en 2005, el último en 2024 –Boletín Oficial del Principado Asturias (BOPA) de 29 de enero de 2024³⁶. En el marco de los artículos 35.4 de la LPRL y 83.3 del ET el acuerdo da continuidad a la figura de la persona delegada territorial de prevención de riesgos laborales, con origen en la concertación social autonómica. En el artículo 4 establece que:

El/la delegado/a territorial de prevención de riesgos laborales actuará en el conjunto de centros que desarrollen su actividad en el Principado de Asturias, con especial atención a las pequeñas y microempresas, a excepción de aquellos ámbitos en los que, fruto de la negociación colectiva, desarrollen su actividad delegados sectoriales de prevención de riesgos laborales, o figuras equivalentes, específicos de dicho ámbito.

Este acuerdo tiene el mérito de diferenciar entre ambas figuras:

³⁶ Resolución de 15 de enero de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de las/los delegadas/os territoriales de prevención en el Principado de Asturias para el año 2024, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales (BOPA de 29 de enero de 2024): <https://sede.asturias.es/bopa/2024/01/29/2024-00505.pdf>

- Persona delegada sectorial de prevención de riesgos laborales. Es una figura representativa porque actúa de forma directa para la defensa del interés de las personas trabajadoras y su designación se hace a través de canales de representación laboral.
- Persona delegada territorial de prevención. Tiene una dimensión participativa porque se organizan a través de equipos mixtos (sindical-empresarial), eligiendo cada parte a sus delegados y delegadas, pero deben actuar conjuntamente (por parejas y mancomunadamente), y cuyo ámbito es más amplio, intersectorial o interprofesional.

Es usual que la negociación incurra en confusión con esta nomenclatura. Por ejemplo, el CCo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (art. 32.6) prevé la creación de un Comité de Prevención de Riesgos Laborales (CPRL) como órgano paritario y colegiado. Su función es la promoción de la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector, por lo que su ámbito de actuación desborda el propio de la empresa. Las personas que lo integran –las designadas por la empresa y las del sindicato– se llaman «agentes sectoriales», en base –se dice expresamente– «al desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo». El ámbito de actuación será el de las empresas del sector cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 personas trabajadoras y carezcan de representación sindical. Dejaría fuera, por tanto, a las de 5 o menos personas trabajadoras. Sus actividades, asesoras y de difusión promocional preventiva, no deberán interferir en las actuaciones de los servicios de prevención propios o ajenos, ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas. En aquellas acciones en que se requiera realizar visitas a las empresas, se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- Será planificada bajo el principio de paridad.
- Deberán ser previamente comunicadas por el CPRL y aceptadas por aquellas.
- Podrá efectuarse de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del CPRL.

Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al CPRL y estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la LPRL. El CPRL realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las organizaciones firmantes de este convenio colectivo. Las organizaciones firmantes concretarán, en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, los requisitos para acceder a la convocatoria de ayudas para estos programas. En suma, vemos que se trata bastante más de un órgano de participación preventiva sectorial que de representación sindical.

En todo caso, como vemos, fuera de la solución convencional innovadora no hay respuesta legal específica para las empresas en las que no haya representación unitaria. De ahí lo positivo de cláusulas como las del CCo estatal de las industrias de ferralla, que apuesta, en el marco de la ESST, por «los agentes sectoriales de prevención». O del, quizás, más realista CCo de comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar. En su artículo 43 establece que «En las empresas con menos de 30 trabajadores el delegado de prevención, en el caso de no existir delegado de personal, será designado entre los trabajadores de la plantilla, y dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales».

3.3.2.2. *Personas DPR de empresas con estructura de grupo*

Pero no solo las pequeñas empresas pueden presentar deficiencias representativas, también las de mayor dimensión y complejidad pueden encontrarse con esos vacíos o déficits. Nos referimos a las denominadas «empresas con estructura compleja», sobre todo para los grupos de empresas, así como para las redes empresariales, estructuras que, salvo a efectos de legitimación convencional (art. 87 ET), no tienen regulación propia en la LPRL (sí en el RSP, pero solo como posibilidad para constituir los estudiados SPM). En el primer caso, aparecen las personas DPRL de grupo (por ejemplo, el III CCo del Grupo Naturgy, art. 64.14: elegidas en proporción a la representatividad que se ostente en función del resultado de las elecciones a representación unitaria de las personas trabajadoras, y un número igual de representantes de la empresa). En el segundo caso, no suelen preverse personas delegadas de prevención intercontratas, sino comités intercontratas de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, y en relación con la negociación colectiva verde y la transición ecológica, de especial interés resulta mencionar las prácticas convencionales, contadas, pero de interés, que crean la figura del delegado/a de sostenibilidad y medioambiente. En el caso del CCo de la empresa 3M, lo crea por centro de trabajo incluyendo su actuación en el CSST. Lamentablemente, no le asigna crédito horario adicional, luego irá con cargo al asignado como representante unitario si es que es elegido de y entre ellos, cuestión que puede mermar su eficacia. En idénticas condiciones, el CCo de la empresa KCI Clinic Spain y CCo estatal del corcho (art. 74). En todos los casos se especifica que estos representantes recibirán asesoramiento y formación, tanto interna como externa, para el ejercicio de sus funciones.

3.3.3. *Número de personas delegadas*

No es frecuente que los convenios mejoren la escala legal (art. 35.2 LPRL), que es una condición de derecho necesario relativo (mínimo mejorable). Por eso merecen especial reseña los convenios que sí avanzan en esa línea de mejorar las ratios. Las fórmulas son muy diversas. Por ejemplo, el CCo de la empresa Repsol Trading, SA, en su artículo 36, permite

superar la escala legal para garantizar la presencia en los CSST de, al menos, un delegado de prevención perteneciente a cada uno de los sindicatos firmantes del acuerdo marco. Otra muestra de mejora interesante la encontramos en el CCo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales. Establece que en empresas de hasta 100 personas trabajadoras habrá una persona DPRL por cada 25 personas trabajadoras o fracción. El artículo 51 del CCo de la empresa CEPL Ibérica, SL, establece que en los centros de trabajo con 50 o más personas trabajadoras se designarán 3 personas DPRL. A partir de este tramo se equipará a la escala legal, pero, como se observa, aumenta en 2 el número en su inicio³⁷.

3.3.4. Competencias y facultades

En cuanto a las competencias, la LPRL ofrece un listado amplio (art. 36). La inmensa mayoría de los convenios colectivos se limitan a transcribirlo, más o menos literalmente, o remitir a él. Ya dijimos que el III AENC, a diferencia del V AENC, recomendaba negociar nuevos criterios para mejorar la acción participativa de la figura de la persona DPRL. Aunque poco frecuente, encontramos convenios como el de la empresa Asea Brown Boveri (arts. 39 y 40), que, con el fin de implementar los objetivos de la ESST 2023-2027 respecto al refuerzo de la negociación colectiva, incluye un compromiso de desarrollar en el ámbito del grupo empresarial los derechos y facultades de las personas DPRL. En particular, el acceso a la información, explicitando los documentos que, como mínimo, deben ser entregados para su uso (se concreta en el conocimiento de la acción preventiva y su instrumentación). Como medida incentivadora para el ejercicio eficiente de sus funciones añade que las personas DPRL se podrán reunir con carácter previo a la reunión ordinaria en las 48 horas anteriores, con motivo de preparación y estudio de dicha reunión.

En otros casos, los convenios precisan la obligación empresarial de adoptar sus decisiones no solo tras la consulta, sino con el acuerdo de la persona DPRL, si bien de una forma subsidiaria respecto del CSST (por ejemplo, art. 37 CCo de ayuda a domicilio: adopción de medidas respecto del esfuerzo físico importante atendiendo a un límite de carga, a establecer en el seno del CSST o, en su defecto, de acuerdo con la persona DPRL). En ocasiones se les reserva una especial participación en la realización de las evaluaciones de riesgos (por ejemplo, art. 43 CCo del sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y juegos de azar) o la planificación de otras actividades, como los reconocimientos médicos (art. 50 CCo autonómico de derivados del cemento). En última instancia, todos estos convenios se enmarcan en una línea, creciente y relevante, de instar a una acción proactiva de la figura de la persona DPRL, llamando, bajo diversas

³⁷ Puede verse la misma mejora en convenios de empresa como el de Repsol Química, SA (art. 57); el XXVIII CCo de Repsol Butano, SA (art. 84); o el II CCo de Repsol Lubricantes y Especialidades (art. 53).

formas, a una mayor presencia en la toma de las decisiones y obligaciones preventivas de las empresas, en el entorno interno y externo laboral (por ejemplo, art. 50 CCo autónomo de derivados de cemento).

3.3.5. Garantías para la efectividad de sus competencias: formación y crédito horario

En la medida en que la persona DPRL coincide en muchos casos con la persona delegada de personal, se beneficiarán del estatuto de garantías para la efectividad de sus funciones (art. 68 ET). En todo caso, el artículo 37 de la LPRL remite a estas garantías para la persona DPRL, asegurando su protección, aunque no tuviese la condición de órgano de representación unitaria. Como es lógico, la mayor especificidad de esta cuestión en relación con la persona DPRL se concentra en dos aspectos:

- Reconocimiento del tiempo necesario para ejercer de forma efectiva todas sus actuaciones, a través del correspondiente crédito horario.
- Formación profesional preventiva adecuada para que sean eficaces esas actuaciones.

En cuanto al tiempo para su actuación, la LPRL distingue entre el periodo atribuido como crédito horario, que integra en el previsto para su misión representativa unitaria, y el calificado como tiempo efectivo de trabajo, al margen del crédito horario para las reuniones en el seno del CSST y el acompañamiento en las visitas inspectoras. En lo que concierne a la formación, el artículo 37.2 de la LPRL se limita a atribuir esta obligación capacitadora a la empresa, sin marcar un nivel específico, solo el necesario para ejercer eficazmente sus funciones y a cargo de la empresa. En este ámbito, la mejora y concreción de la negociación es manifiesta.

En cuanto a la formación (este tiempo se califica de trabajo efectivo), la mayoría de los convenios contemplan la obligación empresarial, aunque por lo general repitiendo el tenor literal de la LPRL. En el caso de los convenios sectoriales, tienden a regular con mayor profusión el tiempo de formación adaptada a los riesgos de la empresa y a la aparición de otros nuevos, lo que implica que la formación debe ser continua (por ejemplo, el CCo de la construcción). En los convenios de empresa las referencias suelen ser más genéricas (por ejemplo, el CCo del Consejo de Estado solo dice que se facilitará la formación necesaria y adecuada para el desempeño de sus funciones). Otros más concretos, como el CCo de Asea Brown Boveri, precisan que el curso sería de un mínimo de 60 horas sin imputación al crédito horario, por ser tiempo efectivo de trabajo, abriéndose no solo a la formación inicial, sino periódica.

En otros casos, no solo se concretan las horas, sino el órgano encargado de fijar duración y contenidos partiendo de un mínimo. Es el caso del CCo del sector de empresas de depuración aguas residuales de Madrid (art. 73), que establece que el plan de formación de los delegados y las delegadas de prevención será acordado en el seno del CSST, y nunca tendrá una duración inferior a 50 horas anuales. Se acuerda la celebración de un foro anual para tratar estos temas, convocado conjuntamente por las partes firmantes de este convenio, en el que participarán los servicios de prevención de las empresas y los delegados y delegadas de prevención de los centros, que se activará a través de la Comisión Paritaria³⁸. Aunque los convenios fijan horas mínimas de formación inicial (30 horas, independientemente de las horas destinadas a la formación continua, incluso ambiental³⁹), la media está en el nivel básico de formación, esto es, unas 50 horas (por ejemplo, el CCo de Naturgy). Asimismo, suele preverse una formación general, sin perjuicio de que algunos precisan la necesidad de cursos de formación específica, si bien en estos casos suele asignarse un crédito horario mensual adicional variante según la dimensión de la empresa⁴⁰. El CCo del sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar precisa la necesidad de que las personas DPRL accedan a formación avanzada, según programa formativo consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras, incluyendo, cada vez más, temas de gestión ambiental, como se ha señalado (por ejemplo, el CCo de derivados de cemento; el CCo de ferralla, etc.).

En cuanto al crédito horario, la inmensa mayoría de los convenios colectivos se limitan a transcribir literalmente el artículo 37.1 de la LPRL. Esta tónica mayoritaria impide avanzar en un mayor tiempo de dedicación a la actividad preventiva, complicándose cuando se incluye en ese crédito horario la formación-participación ambiental. Son residuales los convenios que amplían este crédito horario para ser coherente con la especificidad de la representación preventiva, cuando además se ejerce representación unitaria. En estos casos, que ciertamente parecen ir al alza, las cuantías divergen notablemente, atendiendo en algunos supuestos a la dimensión de la empresa⁴¹.

Es frecuente que el convenio asegure el disfrute de este crédito, aunque no sea ni representación unitaria ni sindical (por ejemplo, el CCo de la empresa Repsol Trading, el CCo de la empresa Simon Casas Production SAS, etc.), o que prevea una cesión parcial del crédito sindical para que las personas sin esa condición ejerzan sus funciones como DPRL

³⁸ De forma análoga, el CCo del Ayuntamiento de Galapagar (personal laboral) (art. 47).

³⁹ Por ejemplo, el CCo autonómico del sector de ocio educativo y animación sociocultural de la Comunidad de Madrid.

⁴⁰ Por ejemplo, el CCo estatal del comercio minorista de droguerías y perfumerías.

⁴¹ Por ejemplo, el CCo de la empresa Mondelez España reconoce 5 horas mensuales más para la actividad representativa preventiva –al igual que el CCo del Grupo Marítima Dávila–; el CCo del Ayuntamiento de Galapagar –20 horas mensuales adicionales–; el CCo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías –10 o 15 horas mensuales adicionales según la dimensión de la empresa–, etc.

(por ejemplo, art. 67 CCo estatal de perfumerías y afines). Aunque este tipo de cláusulas cumplen una importante función pedagógica y de certeza jurídica, no son una mejora de la ley porque el Tribunal Supremo aplica analógicamente el artículo 68 del ET a toda persona DPRL, al margen de su condición representativa previa (Sentencia 956/2016, de 16 de noviembre, rec. 3757/2014).

Sin duda, de interés es el CCo autonómico del sector de aparcamientos y garajes, que deja abierto el tiempo que pueden utilizar para realizar sus actividades representativas especializadas al prever que «los delegados de prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representante de personal» (art. 57).

Más extendida es la práctica convencional que prevé la acumulación entre los diferentes delegados y delegadas de prevención del crédito horario, en las mismas condiciones en que suele preverse para las personas delegadas unitarias y sindicales (arts. 37.1 LPRL y 68e) ET). Un ejemplo es el artículo 34 del CCo autonómico del sector de transporte de pasajeros, entre otros. Una vez más conviene advertir que se está ante una función convencional que da certeza jurídica, pero no innova el derecho. Ni la exclusión de esta facultad sería legal ni su omisión puede interpretarse en sentido excluyente según el Tribunal Supremo (Sentencia 748/2023, de 17 de octubre de 2023, rec. 257/2021).

En cuanto al uso del crédito horario, es preciso señalar que constituye un derecho instrumental al servicio de la actividad representativa y el ejercicio de sus funciones, pero ello no obsta que se exija un aviso previo y justificación por parte de la persona representante, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37.3e) del ET, como afirma la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 14 de octubre de 2024 (rec. 2133/2024). Por lo que corresponde a la persona representante comunicar a la empresa su utilización en función de la actividad representativa a realizar y su justificación, de manera que resulte lo menos perjudicial a la organización de la empresa. Esto no implica que la utilización del crédito horario esté sujeta a previa autorización del empresario, pues en tal caso se produciría una vulneración del derecho, competencias y facultades reconocidas en el artículo 36 de la LPRL, por inferencia en su actividad; lo que imposibilitaría actuaciones como personarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de trabajo para conocer las circunstancias de accidentes y daños por materialización de riesgos, entre otras (art. 36.2 LPRL).

3.4. Órganos de participación colegiada: la mayor atención convencional a los CSST y sus variantes

Si la función representativa especializada en materia preventiva se articula en torno a la figura de la persona DPRL, la propiamente participativa se diseña esencialmente sobre el determinante papel de los órganos mixtos y paritarios como el CSST, conforme a los ar-

títulos 38 y ss. de la LPRL. Al carácter mixto y paritario se le añade la preeminencia de una función de implicación preventiva y colaboración con la empresa, como tienden a resaltar los convenios colectivos sectoriales, ya sean estatales o autonómicos. Reseñable a tal fin es el artículo 72 del VIII Convenio del sector de derivados del cemento.

Sin duda, los CSST han venido mereciendo mayor atención convencional que las personas DPRL, lo que supone una mayor actuación en las medianas empresas, ámbito en el que se constituirán, a diferencia de las pequeñas empresas. Por supuesto, una vez más la opción autorreguladora convencional dominante es la transcripción legal, con mayor o menor precisión; salvo en los convenios sectoriales o de grupo donde se crean estructuras mixtas y paritarias más allá de los centros de trabajo, para abarcar el sector o la estructura compleja de las empresas. Dada la extensión de la muestra analizada, encontramos ejemplos claros de todas estas funciones. Así, con clara mejoría de la previsión legal del CSST aparece el CCo autonómico del sector de derivados del cemento, que reduce el número de personas empleadas del centro de trabajo para su constitución (su art. 52 lo fija en 30), incluso su funcionamiento (mayor frecuencia de reuniones), dejando la creación de otros órganos para instancias superiores, como veremos. Con más frecuencia se mejora la dinámica de actuación incrementando las reuniones obligatorias⁴². Aunque infrecuente, también aparece algún convenio que, empeorando la previsión convencional, establece una periodicidad de reuniones muy dilatada (por ejemplo, el CCo de la unidad de extracción de sangre para donación de Cruz Roja –6 meses–).

En cuanto a la composición, lo generalizado en la muestra es seguir lo estipulado en la LPRL, incluido las personas que tienen posibilidad de participar en sus reuniones, con voz, pero sin voto. Interesante en este sentido es el CCo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA (Collado Villalba), que alienta la acción sindical al estipular que «tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes».

Es frecuente que los convenios señalen el carácter vinculante de sus decisiones, a pesar de que ya es un mandato⁴³. No es tan frecuente, y sin embargo nos parece especialmente relevante para dar certeza jurídica al cumplimiento de las obligaciones legales, que en los convenios colectivos se precise que, previamente a las reuniones, el CSST deberá contar con toda la documentación necesaria. Ejemplar al respecto es el artículo 50 del CCo auto-

⁴² En este sentido, pueden verse el CCo del sector del corcho (art. 68); el CCo autonómico del sector de ocio educativo y animación sociocultural; el CCo de establecimientos financieros de crédito (art. 10); y convenios de empresa como el CCo de Finanzauto (art. 190); el CCo de la empresa Aserpinto; el CCo de Tabacalera (art. 9), etc.

⁴³ Por ejemplo, artículo 34.3 del CCo de John Bean Technologies Spain; o artículo 72 del CCo de derivados del cemento.

nómico del sector de educación ambiental al señalar que para las reuniones del CSST sus miembros han de disponer de toda la documentación y, en general, de un horario, teléfono y demás información para ejercer sus funciones, así como mantener reuniones periódicas con los técnicos de prevención con el fin de hacer consultas, participar en el seguimiento de las actuaciones o pedir asesoramiento.

En las unidades convencionales de empresa destaca la negociación que precisa el reglamento de funcionamiento del CSST, sin dejarlo a su libre determinación interna, como estipula el artículo 38.3 de la LPRL. Un ejemplo es el artículo 47 del CCo de Tolsa. Opta por su desarrollo detallado sobre funcionamiento, competencias y garantías. Pero, sin duda, donde la innovación convencional es más relevante es en la superación de las dificultades para crear estructuras participativas especializadas, sectoriales y de empresa compleja. Al respecto, cabe constatar:

- a) Es frecuente encontrarse, sobre todo en convenios de empresa, con los comités intercentros, cuando la empresa cuenta con diversos centros de trabajo. Un ejemplo es el Comité Intercentros de Seguridad y Salud creado para el CCo de la empresa 3M España. Siguiendo la opción más común, este órgano no desplaza, sino que complementa, a los CSST de centro, a fin de garantizar la acción participativa de forma simétrica a la estructura compleja de la empresa (también el CCo de Artra Servicios Corporativos).
- b) Menos usual, fuera de los convenios sectoriales, como veremos, es que se prevea en los convenios de empresa específicas «comisiones paritarias de seguridad y salud» (por ejemplo, empresa Defta Spain, SL, con funciones análogas a las del CSST). En el caso del XVII CCo de la empresa Schweppes, crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, dentro del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, con el objetivo de contar con una herramienta más moderna y adecuada a la realidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, que redunden en una mejor calidad de vida en el puesto de trabajo (art. 49).
- c) En el caso de la negociación colectiva sectorial, se aprecia que se generaliza la creación de órganos paritarios, fundamentalmente de ámbito estatal, con el fin de establecer una participación institucional en la gestión de la seguridad y salud laboral y seguimiento de actuaciones en la materia.

Entre los múltiples ejemplos está la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud del Convenio del sector de ayuda a domicilio, para desplegar efectos de participación y estudio en el ámbito del sector. En el seno de esta comisión sectorial se crea una subcomisión compuesta por un miembro por cada una de las partes firmantes del convenio para la elaboración de un Protocolo de Temperaturas Extremas. En esta comisión podrán integrarse con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las representaciones: delegados/as de prevención. Como vemos, se busca

cada vez más la especialización temática a través de la creación de niveles adecuados a cada ámbito. Sin duda, la referencia principal está en el VII CCo estatal de la construcción. Además, es muy frecuente que apelen a la ESST 2023-2027. En este sentido, destaca (reseñando su financiación externa) la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Convenio estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (arts. 61 a 73). Crea, además, la figura del agente sectorial de prevención para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral y cuantas disposiciones en materia de salud laboral afecten al sector.

- d) En esta intensidad reguladora de instrumentos para mejorar la participación preventiva con órganos paritarios y mixtos, también encontramos la tendencia a crear, siguiendo el ejemplo del sector de la construcción, fundaciones para la PRL (por ejemplo, el CCo estatal de marcas de restauración moderna –art. 31–; o el III CCo estatal del sector de *contact center* –art. 58–, entre otros).

Su labor es promocional, asumiendo también labores de estudio de la accidentalidad laboral y morbilidad profesional del sector de referencia (estudios de epidemiología laboral). El problema de estas previsiones reside en su financiación, en especial de las comisiones paritarias sectoriales, así como de los agentes sectoriales o territoriales de prevención de riesgos laborales (participativos, no representativos, como se comentó). A menudo se remite a la financiación externa, por lo tanto, muy dependientes de las líneas de financiación pública en cada momento y la capacidad de acceder a subvenciones y ayudas para sostener sus proyectos y estudios⁴⁴.

- e) También es frecuente encontrar cláusulas novedosas para la creación de órganos de participación en el ámbito de las empresas complejas (grupos, redes de empresas, etc.). Sería el caso, entre otros muchos, del CCo de las empresas Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica (Comité Intercentros de Seguridad y Salud Grupo AL; el V CCo de empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España –UNAAE–, etc.).

Aparecen otros ejemplos, como el CCo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA, que crea el Comité Interempresas de Seguridad y Salud Laboral con la finalidad esencial de coordinar la elaboración de los planes de comunicación, sensibilización y control sobre las causas y consecuencias del absentismo. De especial interés es el III CCo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU; y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (art. 219), en el marco de interpretación y vigilancia de empresas vinculadas, crea una Comisión Interempresas de Seguridad y Salud, cuyo principal objeto es la participación y consulta en materia de

⁴⁴ En algunos casos, se crean incluso fondos documentales. *Vid.* el CCo estatal del sector de elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio (art. 53).

prevención de riesgos laborales de aquellos aspectos que superen el alcance de los Comités Central e Intercentros de cada una de las empresas.

Pero más ejemplar es, en el marco de la gobernanza colectiva de la acción preventiva en el contexto de las llamadas redes de empresa y las relaciones de carácter triangular que deriva (descentralización productiva), el X Acuerdo marco del Grupo Repsol (Molina Navarrete, 1998). Este convenio de grupo consolida experiencias innovadoras con una trayectoria extendida en el tiempo. Su artículo 41, «Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales», prevé que, junto con los canales de coordinación interna, se han de alentar los canales de coordinación externa. A tal fin se crea un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas⁴⁵. Para verificar el correcto funcionamiento y gestionar la actividad de estos comités en el grupo, los CSSL remitirán a la Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol las actas de las reuniones que se generen en los mismos. El ejemplo, con menor detalle, es seguido por otras grandes empresas, como nos muestra el CCo de Ercros, SA (art. 25), que también crea su Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, con objeto de realizar la coordinación de las actividades ex artículo 24 de la LPRL. A su vez, crea la Comisión de Seguridad, Salud y Medioambiente única para todo el grupo ERCROS, con participación de las centrales sindicales que ostentan la mayoría de las representaciones unitarias en la totalidad de los centros de trabajo.

4. Propuestas para el progreso

Una vez analizada la situación actual de la negociación colectiva en las materias tratadas, sería posible avanzar en el cumplimiento más satisfactorio de las potenciales funciones de la negociación, de manera que contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo, implementando alguna de las siguientes propuestas:

1. Sería conveniente que la negociación colectiva promoviera modalidades de organización preventiva que den prioridad a los recursos internos, para facilitar su integración de la gestión empresarial y ofrecer una protección de la salud más próxima a las personas trabajadoras.
2. En esta dirección, se recomienda aumentar la designación de personas trabajadoras, fundamentalmente en las pymes, pero siempre bajo determinadas condi-

⁴⁵ Este comité está formado por un máximo de 8 miembros, de los cuales 4 serán designados por las empresas concurrentes y los otros 4, por las federaciones sindicales más representativas de las personas trabajadoras de dichas empresas, estos últimos entre los delegados de prevención que presten sus servicios en el centro de trabajo.

ciones (cuestiones hoy en negociación para la reforma de la LPRL), como son: que este personal tenga la formación adecuada para el desempeño de las funciones a desempeñar; que goce de un estatuto económico coherente al nivel de responsabilidad y profesional asumido.

3. Negociar la opción de SPP, aun cuando no sea preceptivo por ley, atendiendo a la dispersión de la empresa y actividades desarrolladas. La experiencia muestra que es más efectiva la acción preventiva cuando el personal técnico está cerca de las personas trabajadoras, ya que permite crear una cultura preventiva más sólida e incrementa el compromiso; lo que contribuye a mejorar las condiciones laborales.
4. En esta línea, también es conveniente fomentar la constitución del SPM, una variante del SPP que puede ser útil para las pymes como medio de acercar la prevención a la empresa con reducción de costes. Pero es conveniente que en el concierto se detallen las especialidades o los servicios por los que la empresa opta, así como la cobertura que se dará y centros a los que asiste. Así se mejorará el control de lo que se externaliza y la interlocución con la representación preventiva.
5. Igualmente, es importante que el convenio regule los supuestos en que es preceptivo la presencia de recurso preventivo en la empresa, por su relevancia en la coordinación de actividades para evitar la materialización de riesgos grave.
6. De gran utilidad también para el control de la actividad preventiva es que el convenio regule canales y formas de interlocución y coordinación entre los sujetos que intervienen en la actividad preventiva (personas designadas, SPP, recurso preventivo, SPA, coordinadores de seguridad, etc.) y estos con la representación de las personas trabajadoras; periodicidad de reuniones con el CSST, y en su defecto con los delegados y delegadas de prevención. Una figura interesante puede ser el coordinador-interlocutor.
7. De suma utilidad para la mejora de las condiciones de trabajo es que la negociación siga avanzando en el diseño de fórmulas que permitan la designación de delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales allí donde no se hayan nombrado representaciones unitarias. Al respecto, parece claro que la necesidad de nombrar esta representación, fácilmente compartible, también por la empresa, dado el interés común en una interlocución preventiva útil, podría ser un revulsivo para elegir también a la representación unitaria.
8. A la necesidad de atender de forma más generalizada convencionalmente, en un tejido empresarial de pymes, a la previsión de la ESST 2023-2027 (así lo recuerda el art. 70 del CCo del sector de industria de la ferralla –lo compromete de futuro–) y del V AENC, sobre adecuación del sistema preventivo a las pymes (objetivo 6),

para cubrir de forma normalizada los vacíos de representación que deja por ahora la LPRL. Al respecto, conviene tener bien clara y presente la diversidad de figuras que constituyen la propia de:

- Persona delegada sectorial de prevención de riesgos laborales, que es un órgano representativo sindical, en sentido estricto.
 - Persona delegada territorial de prevención de riesgos laborales, que es una figura participativa, al ser elegida separadamente por cada uno de los sujetos negociadores (sindicatos y patronal), pero de actuación mixta o conjunta en un ámbito intersectorial o interprofesional. En este caso, la autonomía colectiva podría ensayar la línea seguida en la concertación social y de negociación colectiva de otras comunidades autónomas y, mediante un acuerdo interprofesional para materias concretas ex artículo 83.3 del ET, establecer la figura del delegado territorial de prevención de riesgos laborales (como en el caso de Asturias y La Rioja).
9. En lo que concierne al crédito horario, aunque se aprecia un incremento en la previsión de tiempo adicional, sobre todo si la persona delegada de prevención no integra la representación unitaria o sindical, lo que sucede raras veces, sigue sin generalizarse la diferenciación temática de su uso. Déficit que se incrementa cuando se atribuye a la figura la acción medioambiental. Por lo tanto, razones socioeconómicas de mejora de la efectividad de la función representativa hacen que esta mejora adquiera prioridad.
10. Por último, es recomendable expandir la creación de órganos de representación-participación preventiva para coordinar la actuación entre todas las empresas que concurren en los centros de trabajo, ante lo común de formas de actividad descentralizada, con el fin de controlar el cumplimiento de la normativa de prevención en estos espacios, asesorar a personas trabajadoras y representación de las empresas concurrentes. Sin duda estos canales (los comités intercontratas, por ejemplo) serán muy útiles para mejorar la acción preventiva, evitando la materialización de riesgos derivados de la concurrencia de empresas.

Referencias bibliográficas

Estaire Cabañas, Ó. (6 de febrero de 2025). Un año negro en Castilla y León: alarma por el incremento de las muertes por infartos e ictus en el trabajo. *El Español*. https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/economia/empleo/20250206/ano-negro-castilla-leon-alarma-incremento-muertes-infartos-ictus-trabajo/922157872_0.html

- Fernández Domínguez, J. J. y González Vidales, C. (2024). Tecnología y prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva transnacional. Un análisis exploratorio. *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 8, 12-42. <https://doi.org/10.24310/rejls8202418645>
- González Vidales, C. (2024). Tecnología y prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva estatal. *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 14(2), 1-36. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10823>
- Lousada Arochena, J. F. (2012). La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. *Revista Técnico Laboral*, 134, 485-496. https://www.academia.edu/96413340/La_prevenci%C3%B3n_de_riesgos_laborales_en_la_negociaci%C3%B3n_colectiva
- Mercader Uguina, J. R. y Muñoz Ruiz, A. B. (2002). El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. *Aranzadi Social*, 5, 887-904.
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2022). *Estructura y dinámica empresarial en España. Datos a 1 de enero de 2021*. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Estadisticas_Territoriales/Estructura-Dinamica-Empresarial-2021.pdf
- Miñarro Yanini, M. y Molina Navarrete, C. (dirs.) (2024). *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones. <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/WIYE1138>
- Molina Navarrete, C. (1998). Una experiencia singular en la práctica española de negociación colectiva: el «Acuerdo Marco» del grupo Repsol. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 49, 35-82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=103616>
- Molina Navarrete, C. y Monereo Pérez, J. L. (1999). La negociación colectiva en los grupos de empresas. Problemas, tendencias y perspectivas. *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, 98, 49-62.
- Molina Navarrete, C., Pérez Campos, A. I., Muñoz Ruiz, A. B., Romeral Hernández, J. y Martínez Jiménez, M.^a M. (2024). *Estudio sobre negociación colectiva y prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid. La seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental*. UGT Madrid. <https://saludlaboralmadridugt.org/wp-content/uploads/2024/12/Estudio-Negociacion-Colectiva-y-PRL-2024.pdf>
- Navarro Nieto, F. (2004). El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 75, 11-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1031855>
- Palomeque López, M. C. (1997). El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 3, 245-254. <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0149703>



- Poquet Catalá, R. (2021). Contenido preventivo en la negociación colectiva. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, 45, 231-256. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21961>
- Redacción de RR. HH. Digital. (20 de enero de 2025). Alarma en Asturias por la alta tasa de accidentes laborales. *RR. HH. Digital*. <https://www.rhhdigital.com/secciones/actualidad/764233/alarma-en-asturias-por-la-alta-tasa-de-accidentes-laborales/>
- UGT Madrid. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. (2017). *Estudio sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*. UGT.

Josefa Romeral Hernández. Doctora en Derecho por la Universidad Rey Juan Carlos y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales por la Universidad de Comillas, con especialidades en Seguridad, Higiene, y Ergonomía y Psicosociología. Labor investigadora en todas las ramas del Derecho Laboral con especial atención a la prevención de riesgos laborales, estudios de género y colectivos en riesgo de exclusión social. Con más de 90 publicaciones en autoría en estas áreas de estudio y participación en diferentes proyectos de investigación relacionados con ellas. <https://orcid.org/0000-0003-3260-8240>