

| CLAÚSULAS DE PRL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS |

Bilbao, 30 de diciembre de 2015

Editor:

CONFEBASK-Confederación Empresarial vasca

Con la Financiación de:



Código de acción: AT-0093/2014

Índice:

0. INTRODUCCIÓN	1
1. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	2
2. CIFRAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA	4
3. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA	6
4. HISTORIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA	13
5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	19
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE CONVENIOS COLECTIVOS CONVENIOS COLECTIVOS PREVENTIVAS	22
7. ANÁLISIS DE LAS MATERIAS PRL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	37
8. CONCLUSIONES	84
9. ANEXOS	85

● Introducción.-

Un aspecto que la actual crisis económica ha puesto claramente de manifiesto, es que el mercado en el que compiten las empresas es el mercado global, siendo éste el mercado natural en el que tendrán que competir en el futuro.

Afrontar con éxito este reto es el objetivo de miles y miles de empresas de nuestro territorio que se encuentran con la necesidad de plantearse nuevas formas de planificar y adaptar las condiciones de trabajo. En este sentido, la recientemente aprobada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo¹, busca potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la PRL en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

CONFEBASK, consciente de la importancia de estos cambios y retos de futuro, se plantea con este trabajo presentar un diagnóstico del tratamiento que la negociación colectiva presta a la prevención de Riesgos Laborales en España tras la reforma Laboral del 2012.

Con este informe, desde Confebask hemos querido realizar un análisis de las cláusulas que habitualmente se negocian y se recogen en los convenios colectivos sectoriales y de empresa en el territorio español.

¹ Documento Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

1 Metodología del Estudio.-

El estudio, que es realizado por CONFEBASK Confederación Empresarial Vasca y con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, en el marco de la convocatoria de acciones transversales (AT-0093/2014), parte de la necesidad de analizar el tratamiento que el actual sistema de negociación colectiva, especialmente afectada por la Reforma Laboral de 2012, otorga a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se trata de un análisis descriptivo y clasificatorio de las cláusulas en materia de seguridad y salud en el trabajo de los distintos convenios colectivos recientemente publicados en territorio español.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio busca que la muestra de convenios colectivos seleccionados, se obtengan de convenios que han sido publicados recientemente en las distintas Comunidades autónomas y que correspondan a distintas actividades económicas. Si bien no es un estudio de carácter estadístico, trata de analizar un amplio número de convenios que se encuentran en vigor.

A este respecto y dada la gran variedad y cantidad de convenios que existen en el territorio español, se ha optado por delimitar el número de convenios a analizar en función a la combinación de una serie de criterios. En este sentido, se seleccionan en función a los siguientes criterios:

- Que sean convenios colectivos de ámbito sectorial y de empresa que estén en vigor y que afecten a trabajadores por cuenta ajena.
- Que sean convenios colectivos acordados en distintas CCAA. Se opta, finalmente, por seleccionar convenios colectivos que han sido registrados en Andalucía, Catalunya, Euskadi, Madrid, Valencia. Para su elección, se ha tenido en cuenta el Producto Interior Bruto (en adelante, PIB) que generan entre todas que ronda el 60% del PIB.
- Que sean convenios colectivos pertenecientes a actividades económicas pertenecientes a los tres Sectores que mayor número de trabajadores por cuenta agrupan, como son la Construcción, la Industria y Servicios.
- Asimismo, se han tenido en cuenta los índices de siniestralidad de las actividades económicas cuyos convenios se seleccionan para el presente estudio.

El procedimiento del análisis ha consistido en identificar los distintos convenios colectivos en base a los criterios previamente fijados y ver la regulación que éstos realizan sobre uno o varios aspectos relacionados con el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

2 Cifras Negociación Colectiva en España.-

Como preámbulo al análisis de la estructura de la negociación colectiva en España conviene barajar algunos datos que configuran el panorama del mercado laboral español².

Según datos de la EPA, la **población ocupada** se cifra en 17.454.800 personas, de ella 14.393.900 son **asalariados** y los 3.060.900 restantes **trabajadores por cuenta propia**.

Conforme al Directorio Central de Empresas, el número de **empresas** alcanza la cifra de 3.119.310. Desde el punto de vista del tamaño, es notorio el predominio de las empresas pequeñas o muy pequeñas. Así, más de un millón seiscientas mil empresas (el 53,62% del total) no tienen ningún asalariado y de las empresas que tienen asalariados **un 83,33% tienen menos de seis trabajadores** que es la cifra mínima para tener representantes de los trabajadores y poder negociar convenios colectivos.

Se suscriben cada año, entre nuevos y revisados, en torno a **5.000 convenios**, que incluyen en su ámbito de aplicación a más de **1.300.000 empresas** y **10.500.000 trabajadores**.

Existe un alto grado de **cobertura de la negociación colectiva, alrededor del 90%** de los asalariados del sector privado –excluidos, por tanto, funcionarios y empleados de hogar- en España ven fijadas sus condiciones salariales y laborales, en general, en la negociación colectiva llevada a cabo entre los representantes sindicales y empresariales. Esta cobertura se sitúa entre las más elevadas de los países europeos.

La negociación colectiva se estructura en **convenios sectoriales** (nacionales, provinciales y autonómicos) y **convenios de empresa**.

En cuanto a la distribución de la negociación colectiva, los **convenios de empresa** tienen una importancia relativamente elevada en el número total de convenios, al representar actualmente el 79% del total y una escasa participación relativa en el total de trabajadores afectados por los convenios, en torno al 12%.

Por su parte, los **convenios sectoriales y de grupo de empresas** en su conjunto vienen a representar casi el 21% del total de convenios y el 88% de los trabajadores.

Dentro de los convenios sectoriales los más importantes, desde el punto de vista cuantitativo, son los provinciales, con el 13,9% de los convenios y el 32,4% de los trabajadores; seguidos de los nacionales, con el 2,3% de los convenios y el 37,3% de los trabajadores; y de los autonómicos, con el 5,1% de los convenios y el 18,5% de los trabajadores.

Un factor que sin duda influye en el predominio de la negociación sectorial respecto a la de empresa es la **abundancia de empresas de pequeño tamaño**.

² Este apartado se elabora con datos extraídos de informes sobre negociación colectiva elaborados por la CEOE.

Mientras el **convenio de empresa** es propio de empresas de tamaño grande los **convenios sectoriales** incluyen empresas de menor tamaño.

A nivel de rama de actividad la importancia de cada tipo de convenio es muy diferente.

Los **convenios de empresa**, que se concentran en las ramas y sectores en los que predominan las empresas de gran tamaño, son los únicos existentes en sectores como extracción de petróleo, gas y uranio; coquerías y refinerías y tratamiento de combustibles nucleares; construcción de maquinaria y equipo mecánico; fabricación de máquinas de oficina, material informático y electrónico; fabricación de automóviles; industrias eléctricas; y transporte aéreo y espacial.

Los **convenios sectoriales provinciales**, en los que dominan, al contrario que en los de empresa, las empresas de tamaño más reducido, resultan predominantes, entre otros, en agricultura; pequeño comercio; hostelería; transporte por carretera; limpieza; y metal.

Por su parte los **convenios sectoriales nacionales** concentran la casi totalidad de los trabajadores afectados por la negociación colectiva en la industria textil y confección; cuero y calzado; banca; cajas de ahorros; seguros; alimentación; artes gráficas; grandes almacenes; seguridad; autoescuelas; estaciones de servicio; frío industrial; oficinas de farmacia; administraciones de loterías; telemarketing; empresas de trabajo temporal; vidrio y cerámica o educación.

Es frecuente que **coexistan más de un nivel de negociación en cada rama de actividad**. Este es el caso de la construcción; hostelería, madera y corcho; metal (nacional y provinciales) o de química; cajas de ahorro y seguros (nacional y empresas), entre otros.

3 La Estructura de la Negociación Colectiva en España

Las características generales de la negociación colectiva en España requieren ser tenidas en cuenta, antes de pasar al análisis del tratamiento que en la actualidad se le otorga a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo en los convenios colectivos en determinadas actividades económicas. En este apartado, se describen sucintamente alguna de las principales características del sistema español en negociación colectiva³.

La Constitución Española y los distintos tipos de negociación colectiva:

El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución Española (en adelante, CE), donde se establece que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

Existen distintos tipos de pactos colectivos bajo la cobertura jurídica constitucional del Art. 37.1 de la CE:

En primer lugar, *los convenios colectivos, que son pactos de contenido amplio*. En este grupo, cabe distinguir dos clases de convenios:

1. El estatutario, regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, E.T.).
2. El Extraestatutario, el no regulado por el Título III del E.T.

En segundo lugar, *los acuerdos colectivos, que son pactos de contenido más reducido*. En este grupo, cabe distinguir tres clases de convenios:

1. El acuerdo colectivo interprofesional estatal o autonómico de marco o sobre materias concretas.
2. El acuerdo colectivo de ámbito empresarial o supraempresarial: El acuerdo colectivo de ámbito empresarial o supraempresarial pueden, a su vez, ser de diversa índole: acuerdos que ponen fin a una huelga o bien acuerdos que ponen fin a un conflicto colectivo.
3. El acuerdo colectivo de empresa: el acuerdo colectivo de empresa también puede ser de distinto tipo: sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (Arts. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del E.T.), de inaplicación de condiciones laborales fijadas en

³ Este apartado se elabora con fragmentos de la Guía de la Negociación Colectiva 2015. Texto actualizado a 6 de febrero 2015, publicado por el MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

convenio (Art. 82.3 del E.T.), de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (Art. 41.2. del E.T.) y de fusión o absorción de sociedades.

A. CONVENIOS COLECTIVOS:

En el ordenamiento jurídico español se distinguen dos clases de *convenios colectivos*: *El ESTATUTARIO* y *el EXTRAESTATUTARIO*.

1. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS:

La regulación normativa de los convenios colectivos estatutarios se encuentra en el Título III del E.T. (Arts. 82 a 92, ambos inclusive). Existen tres tipos de convenios colectivos estatutarios: los convenios colectivos marco, los convenios colectivos ordinarios y los convenios colectivos mixtos.

1.1. Los Convenios Colectivos Marco:

Los convenios colectivos marco no regulan las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores y empresarios individuales, sino las condiciones de la negociación colectiva. Son, así, “convenios para convenir” que regulan la estructura de la negociación en un sector de actividad (Art. 83.2 del E.T.). Por lo tanto, dada la finalidad que pretenden (regular la negociación colectiva), los convenios colectivos marco tendrán, en principio, un ámbito funcional sectorial o subsectorial y un ámbito territorial estatal o de Comunidad Autónoma, no pudiendo negociarse en ámbitos funcionales o territoriales más reducidos.

1.2. Los Convenios Colectivos Ordinarios:

Los convenios colectivos ordinarios permiten a las partes negociadoras determinar el ámbito de aplicación funcional (intersectorial, sectorial, subsectorial, grupo de empresas, empresarial o de centro de trabajo) territorial (estatal, interprovincial, de Comunidad Autónoma, provincial, comarcal o local) y personal (colectivos o grupos de trabajadores) de un convenio colectivo (Art. 83.1 del E.T.) sin intervención alguna posible de la autoridad administrativa laboral. Sin embargo, la libertad de elección de la unidad de negociación tiene tres límites o condicionantes: En primer lugar, la jurisprudencia ha señalado que ha de tratarse de “unidades de negociación razonables y apropiadas”, no cabiendo la arbitrariedad de las partes. En segundo lugar, la legitimación para negociar de ambas partes, no pudiendo negociar un convenio colectivo quien no esté legitimado legalmente. (STS 26 enero 2012, Rec. 185/2010). En tercer lugar, las reglas legales acerca de la concurrencia aplicativa entre convenios colectivos estatutarios, aunque propiamente no limita tanto la libertad de elección de la unidad de negociación cuanto la aplicación de los convenios colectivos.

1.3. Los Convenios Colectivos Mixtos:

La existencia de convenios colectivos marco impropios o mixtos es otra de las posibilidades. Son convenios que en parte regulan condiciones de trabajo como un convenio colectivo

ordinario y en parte regulan la estructura de la negociación en un sector como un convenio colectivo marco.

2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS:

La negociación colectiva extraestatutaria se rige por el Art. 37. 1 de la Constitución y por la voluntad de las partes negociadoras dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias imperativas y a las normas del Código Civil sobre los contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (Arts. 1257 y ss del Código Civil) (STS, u.d., de 24 de Enero de 2002, Ar/2697). Lo que significa que ninguno de los principios que rigen la negociación colectiva estatutaria, tanto de elaboración jurisprudencial como de implantación legal a lo largo del Título III del E.T., le son de aplicación (STS de 2 de febrero de 2005, Ar/2914).

En todo caso, el Tribunal Constitucional ha reconocido expresamente la posibilidad de negociar convenios colectivos extraestatutarios (SS.TC de 27 de Junio de 1984, de 29 de Julio de 1985 y de 8 de Junio de 1989) y en los Tribunales ordinarios existe hoy una doctrina legal consolidada que los admite y reconoce explícitamente (Por todas, STS, u.d., de 21 de Junio de 1994, Ar/5464).

A la negociación colectiva extraestatutaria se puede llegar:

- a) Por necesidad (o por imposibilidad originaria), en el caso de inexistencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario conforme a los Arts. 87 a 89 del E.T.
- b) Voluntariamente (o por imposibilidad sobrevenida), en el caso de existencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, cuando las partes optan por negociar extraestatutariamente, siempre que, en su caso, se hayan respetado los deberes de negociar y de negociar de buena fe en vía estatutaria del Art. 89.1 del E.T. (STC de 8 de junio de 1989 o STS de 8 de junio de 1999, Ar/5208).

Los convenios colectivos extraestatutarios pueden tener el ámbito personal, territorial y funcional que las partes libremente decidan.

En principio, existe libertad para que las partes negociadoras negocien cuantas condiciones laborales estimen conveniente con los únicos límites de las normas legales y reglamentarias imperativas, del principio de igualdad y no discriminación y del respeto de los derechos contractuales de los trabajadores (STS de 25 de Febrero de 2006, Ar/2873). La jurisprudencia, sin embargo, ha venido a limitar esta libertad de las partes, declarando nulas aquellas cláusulas convencionales que por su propia naturaleza deban ser aplicables a todos los trabajadores de la empresa, aún a los trabajadores no representados por las partes negociadoras (STS de 21 de febrero de 2006, Ar/1903).

A. ACUERDOS COLECTIVOS:

En el ordenamiento jurídico español existe una gran variedad de *acuerdos colectivos*, con una finalidad, con una normativa aplicable y con un régimen jurídico diferente. No obstante, todos ellos tienen su base normativa en el derecho de negociación colectiva reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución. Dentro de ellos, cabe distinguir tres clases:

1. LOS ACUERDOS COLECTIVOS INTERPROFESIONALES ESTATALES O AUTONÓMICOS MARCO O SOBRE MATERIAS CONCRETAS:

El Art. 83.2 y 3 del E.T. prevé la posibilidad de negociar acuerdos interprofesionales marco y sobre materias concretas.

Los acuerdos interprofesionales deberán tener necesariamente un ámbito territorial estatal o de Comunidad Autónoma y un ámbito funcional intersectorial (Art. 83.3 del E.T.).

El contenido de estos acuerdos interprofesionales habrá de ser una “materia concreta” (jornada laboral, salarios, procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, negociación colectiva, formación profesional, etc.) o la regulación de la estructura de la negociación colectiva (Art. 83.3 del E.T.).

El procedimiento de negociación será el mismo el de los convenios colectivos estatutarios (Art.83.3 del E.T.) Los acuerdos interprofesionales tendrán una eficacia jurídica normativa así como una eficacia personal general o “erga omnes”, al tener el mismo tratamiento que el E.T. da a los convenios colectivos estatutarios (Art. 83.3. del E.T.). Rigen las mismas reglas interpretativas de los convenios estatutarios.

2. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE ÁMBITO EMPRESARIAL O SUPRAEMPRESARIAL:

Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial pueden poner fin a una huelga o a un conflicto colectivo:

2.1. *Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga:*

El Art. 8.2 del RDLRT prevé la negociación de acuerdos que pongan fin a una huelga. El acuerdo puede tener una variedad de ámbitos:

- a) Un ámbito funcional infraempresarial (de centro de trabajo o de sección de trabajadores), empresarial o supraempresarial (sectorial o intersectorial).
- b) Un ámbito territorial estatal, interprovincial, comunitario, provincial, comarcal o local.
- c) Un ámbito personal general o limitado, según cual sea el ámbito de la huelga a la que se le ponga fin con el acuerdo.

El contenido del acuerdo puede consistir en la resolución de un conflicto jurídico (de interpretación y/o aplicación de una norma legal, reglamentaria o convencional existente) o la resolución de un conflicto de intereses respecto de la negociación de materias no reguladas en un convenio colectivo estatutario anterior, ya que la modificación de la regulación existente en otro convenio colectivo estatutario anterior viene prohibida por el Art. 11.1. del RDLRT, que declara ilegales las huelgas novatorias y por el Art. 84 del E.T. que prohíbe la concurrencia de convenios colectivos estatutarios, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 del ET o que se trate de la negociación de un convenio de empresa, de grupo de empresas o de empresas afines en las materias a las que el art. 84.2 del ET reconoce su prioridad aplicativa.

2.2. Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo:

Los Arts. 17 y ss. del RDLRT y 91 del E.T. prevén la posibilidad de llegar a acuerdos colectivos para la solución de conflictos colectivos, a través de los procedimientos administrativos o convencionales en ellos previstos. El acuerdo puede tener una variedad grande de ámbitos:

- a) Un ámbito funcional infraempresarial (de centro de trabajo o de sección de trabajadores), empresarial o supraempresarial (sectorial o intersectorial).
- b) Un ámbito territorial estatal, interprovincial, comunitario, provincial, comarcal o local.
- c) Un ámbito personal general o limitado, según cual sea el ámbito del conflicto colectivo al que se le ponga fin con el acuerdo.

El contenido del acuerdo puede consistir en la resolución de un conflicto jurídico (de interpretación y/o aplicación de una norma legal, reglamentaria o convencional existente), la resolución de un conflicto de intereses respecto de la negociación de materias no reguladas en un convenio colectivo estatutario anterior, ya que la modificación de la regulación existente en otro convenio colectivo estatutario anterior viene prohibida por el Art. 84 del E.T., cuando establece la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 del ET o que se trate de la negociación de un convenio de empresa, de grupo de empresas o de empresas afines en las materias a las que el art. 84.2 del ET reconoce su prioridad aplicativa

3. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA:

Los acuerdos de empresa suelen ser de diversa tipología en función de su finalidad:

3.1. Los acuerdos colectivos sustitutivos de convenios colectivos estatutarios:

El E.T. se refiere en seis ocasiones distintas a “acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores” sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (“en defecto de convenio colectivo”). El contenido de estos acuerdos colectivos de empresa deberá referirse necesariamente a una de estas seis materias:

- a) El sistema de clasificación profesional (Art. 22.1 del E.T.).
- b) El régimen de los ascensos (Art. 24.1 del E.T.).
- c) El recibo de salarios (Art. 29.1 del E.T.).
- d) La distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año (Art. 34.2 del E.T.).
- e) El límite de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo (Art. 34.3 del E.T.).
- f) La acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla (Art. 67.1 del E.T.)

3.2. Los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones contractuales establecidas en un convenio colectivo extraestatutario o en una decisión empresarial de efectos colectivos:

El Art. 41 del E.T. posibilita la modificación sustancial por parte de una empresa de las condiciones establecidas en un acuerdo o pacto colectivo o en una decisión empresarial de efectos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a través de una negociación/consulta con los representantes de los trabajadores.

El acuerdo tendrá necesariamente un ámbito de empresa y, dentro de ella, podrá afectar a determinados centros de trabajo o a determinados trabajadores, en función de la causa justificativa. Son objeto de la negociación/consulta con los representantes de los trabajadores (Art. 41.4 del E.T.):

- a) Las causas motivadoras de la decisión empresarial.
- b) La posibilidad de evitar o reducir los efectos de la modificación.
- c) Las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

3.3. Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de sociedades:

No existe norma legal alguna que regule los pactos de empresa que suelen producirse entre la empresa o empresas que se fusionan y los representantes de los trabajadores afectados para prever las condiciones de trabajo aplicables a resultas de la fusión, si bien en la práctica suelen negociarse en el marco del Art. 44 del E.T.

Los pactos de fusión de empresas pueden ser de tres tipos:

- a) Los *pactos meramente declarativos de los derechos* suscritos por las empresas absorbente y absorbida o por todas las empresas fusionadas con los respectivos representantes de sus trabajadores son, ciertamente, innecesarios desde una perspectiva jurídica, ya que las fusiones de empresas (fusiones por absorción o fusiones propiamente dichas) son supuestos de transmisión de empresas del Art. 44 del E.T., lo que implica legalmente la subrogación contractual de la empresa absorbente o de la empresa resultante de la fusión respecto de los trabajadores de las empresas absorbida o fusionadas.
- b) Los *pactos de fusión con contenido novatorio* pueden ser de dos tipos:

- Pactos que limitan la capacidad novatoria de la empresa resultante de la fusión o de la empresa absorbente.
- Pactos que modifican las condiciones laborales de los trabajadores afectados por la fusión, posibilitando movilizaciones funcionales o geográficas o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que tendrían efectos una vez producida la fusión. Su finalidad es la de homogeneizar las condiciones laborales de todos los trabajadores en el futuro.

Los pactos de mejora de las condiciones laborales: Es frecuente que, con ocasión de la fusión, se ofrezca a los trabajadores algunas compensaciones adicionales a los derechos que ya disfrutaban.

4 La Prevención de Riesgos Laborales y su evolución histórica en España⁴.-

a. Antecedentes de la Prevención de Riesgos Laborales:

El nacimiento de la política moderna en materia de seguridad y salud en el trabajo en España, comienza en la década de los años 70, con la promulgación de la Ordenanza General de 1971 y, tras la transición democrática y la incorporación de España en la Unión Europea, culmina legislativamente con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

Existe la creencia de que la actividad en materia de prevención de riesgos laborales es de reciente creación y que nace precisamente a raíz de la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. Sin embargo, la realidad es muy distinta. El interés y la labor por la seguridad y salud en el trabajo en España, se inicia a principios del siglo pasado.

La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, más conocida como Ley Dato en honor del ministro Eduardo Dato que la promovió, crea formalmente la actividad de prevención de riesgos laborales en España o lo que vino a denominarse en sus orígenes la seguridad e higiene en el trabajo. Si bien es cierto que anteriormente se llevaron a cabo distintos intentos normativos, como es la Ley Benot de 24 de julio de 1873 que prohibió el trabajo de los menores de diez años, no tuvieron el éxito que supuso la Ley Dato. Esta ley trajo consigo un cambio sustancial en la relación entre empresarios y trabajadores, al establecer como base la protección de la salud de los trabajadores el principio de la responsabilidad objetiva del empresario en relación con los accidentes sufridos por sus trabajadores. La Ley autorizó a los empresarios a contratar un seguro para hacer frente a las posibles indemnizaciones derivadas de los accidentes de trabajo, lo que propició a su vez la creación de las mutuas de accidentes de trabajo con el fin de aminorar el coste del seguro. Sin embargo, el aseguramiento introducido en esta Ley sería de carácter voluntario; no se convierte en legalmente obligatorio hasta la Segunda República.

La Ley, por otro lado, generó la necesidad de crear una administración laboral designada a la vigilancia, el control y la fiscalización de su cumplimiento. A partir de esta Ley, se empezaron a publicar las primeras estadísticas de accidentes de trabajo (1904) y fueron creándose numerosas instituciones cuya labor demostraba la relevancia del cuidado de la protección seguridad y salud de los trabajadores, como el Instituto de Reformas Sociales (1903-1924), la Inspección de Trabajo (1906), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (1920) o el Instituto Nacional de Previsión (1908-1978).

Posteriormente, la reforma de la Ley de Accidentes de Trabajo del año 1922 trajo consigo un nuevo principio básico que se mantiene en la actual legislación española en materia de

⁴ Este apartado se elabora con comentarios extraídos del libro Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España del año 2007 publicado por el INSHT.

seguridad y salud en el trabajo: “la imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo, no exime al patrono de su responsabilidad”.

b. Las mejoras en Seguridad y Salud Laboral en la Segunda República:

En los primeros años del siglo XX, la lucha sindical adquirió un carácter marcadamente político; no por ello se dejaron de lado reivindicaciones de carácter propiamente laborales entre los que cabe destacar la obligatoriedad del seguro y la inclusión de las enfermedades profesionales.

Durante la Segunda República, más concretamente entre los años 1931 y 1933, se llevaron a cabo toda una serie de reformas sociales que incidieron especialmente en la legislación laboral y en las condiciones de trabajo de la población obrera. La República introdujo tres mejoras importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estas tres reformas fueron consecuencia de las reivindicaciones obreras que venían demandándose desde principios del siglo XX.

1. La primera, el aseguramiento de los accidentes de trabajo por parte del patrono, que las leyes de Accidentes de Trabajo de 1900 y 1922 habían mantenido como opcional, pasó a convertirse en obligatorio, eliminando la posibilidad de que el trabajador accidentado no fuese indemnizado en caso de insolvencia del patrono.
2. La segunda, el ámbito de aplicación de la Ley de Accidentes de Trabajo se extendió a los trabajadores agrícolas. Esta mejora se venía solicitando desde el año 1905.
3. La tercera, en 1936 se aprobó la Ley de Enfermedades Profesionales, que introdujo el seguro obligatorio en las industrias con riesgo de exposición, el establecimiento de un fondo de garantía y dio lugar a la primera lista de enfermedades profesionales, que incluía todas las contenidas en el Convenio 42 de la OIT (1925), que fue ratificado por España en 1932. Fue una Ley avanzada para su época ya que obligaba al Médico que asista a un obrero víctima de una enfermedad profesional, la declaración a la autoridad encargada por las disposiciones reglamentarias de la existencia de dicha enfermedad. También se instituyó la obligatoriedad del reconocimiento médico periódico al menos cada 6 meses para permitir el diagnóstico precoz de la enfermedad.

Durante la República también se crearon entidades dirigidas a la protección y prevención de los trabajadores con respecto a la enfermedad profesional, como es el caso del Patronato de la Silicosis o Inspección Médica del Trabajo, esta última antecedente del actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c. Desde la Guerra Civil Española hasta finales de los años 1960:

Finalizada la Guerra Civil, el movimiento sindical se debilitó enormemente en los primeros años de la posguerra. La autotutela colectiva de los trabajadores, ejercida mediante los sindicatos durante la Segunda República, fue sustituida por el monopolio del Estado en la regulación laboral, que cambió la libertad sindical por la

sindicación obligatoria en la Organización Sindical Española, que integraba empresarios y trabajadores en una estructura controlada por el poder político.

La legislación sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo de esta época fue generándose de forma poco coordinada. El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del año 1940 fue la norma más importante de la época, completada por otras normativas sobre iluminación en los centros de trabajo (1940), seguridad en el sector de la construcción (1940), trabajos prohibidos para mujeres y menores (1957), protección contra radiaciones ionizantes (1957), empleo del benceno en disolventes y ortos preparados (1959) y policía minera (1960) entre otras.

Por otra parte, si bien en 1956 se crean los Servicios Médicos de Empresa, obligatorios en las empresas de más de 500 trabajadores y desde 1959 obligatorios en todas las empresas de más de 100 trabajadores, los médicos de empresa en la práctica rara vez se ocupaban del aspecto preventivo y la mejora de la salud laboral. Se centraban, sobre todo, a la curación de los accidentados, la realización de reconocimientos médicos y la atención de problemas de salud de carácter común.

Entre los años 1950 y 1970 se produjo un crecimiento migratorio importante en España. La mano de obra campesina se traslada a las ciudades españolas y europeas a trabajar, especialmente, en el sector industrial. Durante este periodo se observa un aumento exponencial del número de accidentes de trabajo, especialmente de los mortales, que pasan de un promedio anual de 523 accidentes de trabajo en el quinquenio 1949-1953 a 1.969 accidentes en el periodo de 1968-1973. En el año 1974 se llega a alcanzar 2.368 fallecimientos. La falta de experiencia y formación de estos trabajadores que tratan de reciclarse en el sector industrial y la ausencia de una política eficaz en materia de prevención de riesgos laborales se identifican como las principales causas de estos índices de accidentalidad.

d. La década de los años 1970 y la Transición Democrática:

En 1971 la promulgación de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la puesta en marcha del Servicio Social de Higiene y Seguridad, buscan reducir el aumento de la accidentalidad laboral que se produjo en la década de los 60 y principios de los 70.

El Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con fondos procedentes de la Seguridad Social, permitió poner en funcionamiento el nuevo Servicio al que se le dotó con numerosos recursos humanos y materiales. La función más innovadora del Plan Nacional fue la de asesorar gratuitamente a los pequeños y medianos empresarios sobre las medidas preventivas que debían aplicar para reducir la siniestralidad.

Los resultados conjuntos del Plan y la nueva Ordenanza fueron sorprendentes ya que entre los años 1974 y 1984 la siniestralidad se redujo en un 50%, niveles que no se han vuelto a alcanzar hasta el año 2008.

Por su parte, en los primeros años de la década de 1970, la salud laboral empieza a tener una relevancia en las reivindicaciones del movimiento sindical, superada la prioridad casi absoluta de los aumentos salariales características de los años 60. Los sindicatos incorporan en su cultura una nueva concepción de la seguridad y salud en el trabajo que se concreta en una frase histórica: “*La salud no se vende, se defiende*”. Se empieza a hablar de los mapas de riesgos y a considerar que los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad tienen que dejar de ser conceptos canjeables en la negociación.

Aprobada la Constitución española de 1978, la salud laboral se integra con plena normalidad en la acción sindical. Los sindicatos plenamente legalizados se organizan de forma permanente para asesorar y formar a los delegados sindicales y a los trabajadores sobre seguridad y salud laboral.

En el año 1977, los Pactos de la Moncloa determinan que el Estado ejerza diversas funciones que vienen realizando la Seguridad Social. A consecuencia de ello, en el año 1982 se regula el nuevo Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, que sustituye al extinto Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

e. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995:

La formación de la política moderna en materia de seguridad en el trabajo en España, se inicia en los años 70, con la Ordenanza General de 1971, y culmina legislativamente, tras la transición democrática, y la incorporación de España a la Unión Europea, con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. Este largo periodo, se caracteriza por una doble transformación: en cuanto a los contenidos se produce una reorientación hacia la prevención, estrechamente relacionada con la integración en la Comunidad Europea, que supone la transposición directa de la normativa comunitaria en ese ámbito, y que introduce el principio característico de las modernas políticas de prevención: la responsabilidad por parte del empresario de prevenir los riesgos de accidente. Una segunda transformación afectará a la organización de los organismos e instituciones competentes, que sufre cambios de importancia.

Así, se puede dividir este largo periodo que se inicia con la Constitución de 1978 hasta la actualidad, en tres etapas:

1. *Periodo 1978-1995: la centralización de las políticas y la actualización normativa de la Transición democrática:* Desde la transición democrática hasta la promulgación de la Ley de Reformas Laborales en 1995, un intenso proceso de centralización y unificación de los organismos y competencias en la materia.

La actualización normativa de la transición democrática en la materia de salud y seguridad en el trabajo se caracteriza, a grandes rasgos por situar la prevención

como principal objetivo, y dirigir a ella los recursos principales, ampliando así las funciones de protección y asistencia que habían caracterizado el desarrollo de las políticas de salud laboral a lo largo del siglo XX.

Con la incorporación de España en la Unión Europea comienza a realizarse la adaptación y trasposición de distintas normativas europeas, comenzando con el propio Tratado, y que prolongarán con numerosas directivas. Uno de los aspectos más destacables de la trasposición de la legislación europea, será la imposición de la transferencia de funciones de evaluación de riesgos y de prevención desde los organismos públicos existentes al ámbito de la empresa, a través de instituciones mancomunadas acreditadas y de los trabajadores a través de los delegados de prevención, especialmente en las pequeñas empresas. La contratación de servicios externos de prevención no exime al empresario de la responsabilidad subsidiaria.

Con la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, se integran en un único texto todas las transformaciones que tienen lugar con una doble finalidad: La de poner término a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión normativa vigente hasta entonces y la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

2. Una segunda etapa de descentralización no menos intensa protagonizada por la transferencia de competencias en materia de salud y seguridad del Estado a las comunidades autónomas en los años 90.

A partir del año 1995 en el que se culmina el proceso de integración normativa y la centralización de las políticas de prevención, aseguramiento e inspección, se inicia una tendencia a la descentralización autonómica que se produce con ocasión del Real Decreto 382/1995.

La transferencia autonómica en materia de prevención tiene la ventaja principal de adecuar las políticas de prevención a las realidades productivas de las diferentes regiones. No obstante, ha traído consigo fundamentalmente problemas de coordinación entre las políticas estatales y autonómicas y entre los distintos organismos con competencias y funciones en la materia.

3. Del año 2000 hasta hoy, la creación de los Planes Nacionales de Prevención para tratar de corregir la descoordinación y fragmentación de las políticas de prevención provocadas por dicho proceso.

Para hacer frente a los problemas de coordinación y, asimismo, hacer frente a la tendencia al alza de la evolución de la siniestralidad laboral que se produjo durante la segunda mitad de la década de los 90, se ponen en marcha los planes nacionales de acción sobre siniestralidad laboral. El contenido de los distintos planes nacionales que se suceden desde finales de los años 90, se puede sintetizar en ocho grandes áreas de actuación: sensibilización de la cultura de la

prevención; promoción y apoyo de la actividad preventiva en el trabajo; programas de formación para la prevención; fomento e incentivación de la actuación preventiva; reforzamiento de las actividades de investigación, análisis y estudio; acciones legislativas y acciones complementarias para la aplicación de la normativa de PRL; reforzamiento de la eficacia de las actuaciones en materia de vigilancia, de control y sancionadora; y coordinación y cooperación inter-institucional y entre las Administraciones Públicas, General del Estado y en las comunidades autónomas.

Desde hace ya más de un siglo uno de los objetivos del legislador ha sido garantizar un ambiente de trabajo saludable y exento de riesgo para los trabajadores. Buena muestra de la importancia que adquiere la prevención de los riesgos laborales, es el interés que se manifiesta en la aprobación de una batería de normas específicas dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral de su seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, la Seguridad y Salud en el trabajo se ha caracterizado por ser un ámbito que eminentemente se ha desarrollado sobre todo a través de la promulgación de leyes y reglamentos de desarrollo. Tal y como se observa en este breve resumen de la historia reciente de la Prevención, los mayores hitos en este ámbito se han materializado, fundamentalmente, a través de la dinámica legislativa. A lo largo de la historia, apenas se ha hecho uso de la negociación colectiva para acordar aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Quizás las circunstancias de la historia han propiciado esta situación y ha provocado que el alcance de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo haya sido más bien escaso.

Si bien la actual legislación en PRL ha querido dar un impulso a la participación de los interlocutores sociales en la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la negociación colectiva sigue sin ser un instrumento habitual en la regulación de contenido preventivo. Los negociadores de los convenios colectivos han hecho y siguen aún haciendo escaso uso de las posibilidades que le otorgaba la negociación colectiva para acordar aspectos propios de la PRL.

5 La Prevención de Riesgos Laborales en la Negociación Colectiva en España.-

Desde hace ya más de un siglo, uno de los objetivos del legislador ha sido garantizar un ambiente de trabajo saludable y exento de riesgo para los trabajadores. Buena muestra de la importancia que adquiere la prevención de los riesgos laborales, es el interés que se manifiesta en la aprobación de una batería de normas específicas dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral de su seguridad y salud en el trabajo⁵.

a. La normativa sobre la Prevención de Riesgos Laborales:

La normativa sobre prevención de riesgos laborales comprende toda norma que afecte en sentido amplio a la prevención. Dentro de esta normativa preventiva, la de origen convencional está incluida expresamente, como lo atestiguan entre otros los artículos 1 y 2.2 de la LPRL. Por tanto dicha normativa incluye:

- 1- la normativa internacional (tratados multilaterales, convenios de la OIT, derecho social europeo);
- 2- la normativa interna (Constitución Española, leyes y reglamentos), y
- 3- la normativa convencional.

Por ello, la negociación colectiva se encuentra entre las fuentes reguladoras de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ya que, aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias tienen en todo caso carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pueden ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos (art.2.2 LPRL).

A este respecto debemos señalar también que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 84 párrafo 4º, reserva a los convenios de ámbito estatal la regulación de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, salvo que mediante acuerdo o convenio de este ámbito se haya establecido un régimen distinto.

Además, dentro de la naturaleza de la seguridad y salud laboral como una parte consustancial de la relación laboral, subyace su elemento contractual, por lo que ésta no se protege sólo a través de intervenciones públicas, sino también con medidas reguladoras del contenido del contrato de trabajo. (GREGORIO TUDELA Y YOLANDA VALDEOLIVAS - 2009- y RODRÍGUEZ-PIÑERO -1977-).

⁵ Este apartado se elabora con comentarios del Informe sobre la PRL en los Convenios Colectivos (Registrados en 2011) elaborado por el CRL Vasco.

b. La Complementariedad de los Convenios Colectivos.

Debido a la importancia del interés a proteger, la prevención de riesgos laborales es una materia muy desarrollada legal y reglamentariamente que no deja mucha autonomía a la negociación colectiva, pero, sin embargo, la ley admite una relación de complementariedad con el convenio, remitiéndose a este último para la regulación o especificación de algunas de sus previsiones, si bien en pocas ocasiones lo hace expresamente (como con la DA 7ª del Reglamento de los Servicios de Prevención). No obstante, es más frecuente que la ley establezca unos principios generales que requieren de un desarrollo complementario vía negociación colectiva por estar ésta más próxima a la relación de trabajo y ser más adecuada para la regulación de actividades preventivas concretas frente a los riesgos específicos de empresas y centros de trabajo (como por ejemplo en los artículos 18.1 y 19.1 de la LPRL en referencia a los derechos de información y formación de los trabajadores en materia de prevención).

En general no cabe en esta materia la relación de supletoriedad que otros ámbitos de la normativa laboral reconoce, otorgando el papel regulador principal al convenio colectivo, cuando dice que sólo en su ausencia intervendrá la regulación legal, ya que, tal y como hemos dicho en el apartado anterior, en esta materia la norma legal y reglamentaria se arroga el carácter de derecho necesario mínimo indisponible (no obstante hay excepciones como el artículo 35.4 LPRL en lo relativo a que el convenio pueda establecer sistemas de designación de los delegados de prevención distintos a los de la ley y a que sus competencias puedan ejercerse por órganos específicos creados “ad hoc” por el propio convenio). (GREGORIO TUDELA Y YOLANDA VALDEOLIVAS -2009-)

c. Las Aportaciones del Pacto Convencional a la PRL Convenios Colectivos.

c.1. La Transversalidad de los Convenios Colectivos:

El convenio colectivo es un instrumento que permite regular las relaciones laborales dentro de su ámbito de negociación de una manera transversal, esto es, de una manera global e interrelacionada de todas las materias objeto de negociación, por ello, la proyección de la prevención de riesgos laborales debe alcanzar a contenidos igualmente importantes y tradicionalmente regulados de manera convencional como son la jornada (trabajo a turnos, nocturno, etc.), el salario (pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad), o la organización del trabajo, por citar algunos de ellos, que deben atender a criterios preventivos.

Se trata de afrontar el conjunto de la negociación desde una óptica preventiva.

(GREGORIO TUDELA Y YOLANDA VALDEOLIVAS -2009-)

c.2. La Función de Temporalidad:

Junto a esta relación de complementariedad a la hora de desarrollar y adaptar los preceptos legales en materia de prevención a las concretas realidades de los diferentes ámbitos de negociación, no debemos olvidar que existe otra variable que es el tiempo, puesto que las obligaciones en materia de riesgos laborales son de tracto sucesivo. Es por tanto necesaria

una constante actualización de las previsiones empresariales en materias como la evaluación de riesgos, la formación, las medidas de emergencia o la vigilancia de la salud, por citar algunas, que deben adaptarse a las constantes evoluciones de la organización y los procedimientos de trabajo, de los avances tecnológicos y de los equipos de trabajo, tanto en las empresas como en los diferentes sectores. (FEDERICO NAVARRO NIETO -2004-)

c.3. La Eficacia de la Negociación Colectiva:

La negociación colectiva es la forma más eficaz de impulsar y desarrollar la cultura preventiva entre empresarios y trabajadores. Si el convenio colectivo, nacido del acuerdo entre empresarios y trabajadores, aborda y establece los principios básicos de la actuación preventiva en su unidad de negociación, conseguirá un triple objetivo: primero, una mejor adecuación de la normativa a ese ámbito concreto (como ya se ha comentado en el punto 2 referido a su complementariedad con la normativa legal), segundo, facilitando un mayor conocimiento, realizando así una función pedagógica de la regulación, y tercero, logrando una más favorable aceptación de esos contenidos por parte de sus destinatarios.

(GREGORIO TUDELA Y YOLANDA VALDEOLIVAS -2009-)

En definitiva, aunque la prolija regulación legal y reglamentaria de la prevención de riesgos laborales restringe la autonomía colectiva en esta materia, esto no resta importancia al papel del convenio colectivo para:

- a) mejorar y desarrollar cualquier aspecto regulado en la normativa legal y reglamentaria de prevención,
- b) adaptar los mandatos genéricos de dicha regulación al concreto ámbito de negociación, dando forma y contenido a los, en ocasiones, necesariamente ambiguos e indeterminados preceptos de la norma y
- c) contribuir a implantar y garantizar el efectivo cumplimiento de la prevención en la empresa a lo largo del tiempo.

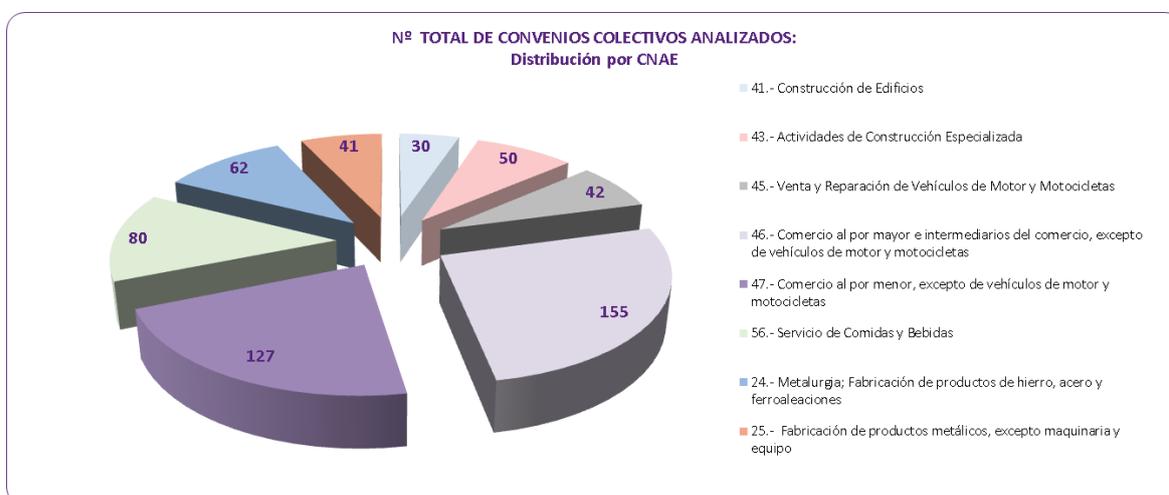
6 Análisis cuantitativo de Convenios Colectivos.-

En el presente informe se han llegado a analizar 587 convenios colectivos de carácter sectorial y de empresa que se extraen de 8 actividades económicas, seleccionadas del listado de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (en adelante CNAE). Si bien no se trata de un informe que incluye datos estadísticamente representativos, se han seleccionado actividades pertenecientes tanto al sector de la Construcción como la Industria y los Servicios. Asimismo, se han seleccionado 8 actividades económicas que bien por su índice de siniestralidad o bien por el número de población activa que agrupan guardan su relevancia en el marco de la Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL). Por lo tanto, las siguientes 8 actividades económicas agrupadas en los tres sectores de actividad anteriormente citados, son las que se toman como referencia en este análisis:

1. Construcción de Edificios.
2. Actividades de Construcción Especializada.
3. Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones.
4. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.
5. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas.
6. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas.
7. Venta y Reparación de Vehículos de Motor y motocicletas.
8. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.

De los 587 convenios colectivos, 80 (es decir, el 14% de los convenios analizados) corresponden a actividades del sector de la Construcción, 404 (es decir, el 69% de los convenios analizados) a actividades del sector Servicios y 103 (es decir, el 18% de los convenios analizados) a Industria.

Gráfica 1: La siguiente gráfica muestra la distribución del número de convenios colectivos analizados en cada uno de las 8 actividades económicas seleccionadas.



De los 587 convenios, 169 convenios son de empresa (es decir, 71% del total analizados), y 418 convenios son de sector (29% del total analizados).

Tabla 1: El siguiente cuadro muestra la distribución por tipología de Convenio del número total de Convenios Colectivos analizados en las 8 actividades económicas seleccionadas.

	Convenios Total	Convenios Sectorial	Convenios Empresa
CNAE	Nº	Nº	Nº
41. Construcción de Edificios	30	15	15
43. Actividades de Construcción Especializada	50	11	39
45. Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas	42	6	36
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	155	50	105
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	127	64	63
56. Servicio de Comidas y Bebidas	80	13	67
24. Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	62	5	57
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	41	5	36
TOTAL	587	169	418

a. Análisis del Número de Menciones en PRL:

De los 587 convenios en vigor tratados en este análisis, 569 convenios regulan en sus textos, alguno de los aspectos de la PRL previamente clasificados (véase Anexo I). Por lo tanto, el 97% de los convenios analizados hace alguna referencia a la PRL, incluyendo aquellos que sólo se refieran a uno de los múltiples aspectos que en materia de seguridad son susceptibles de regulación, y no sólo aquellos otros que hacen una regulación más o menos global o completa de esta materia.

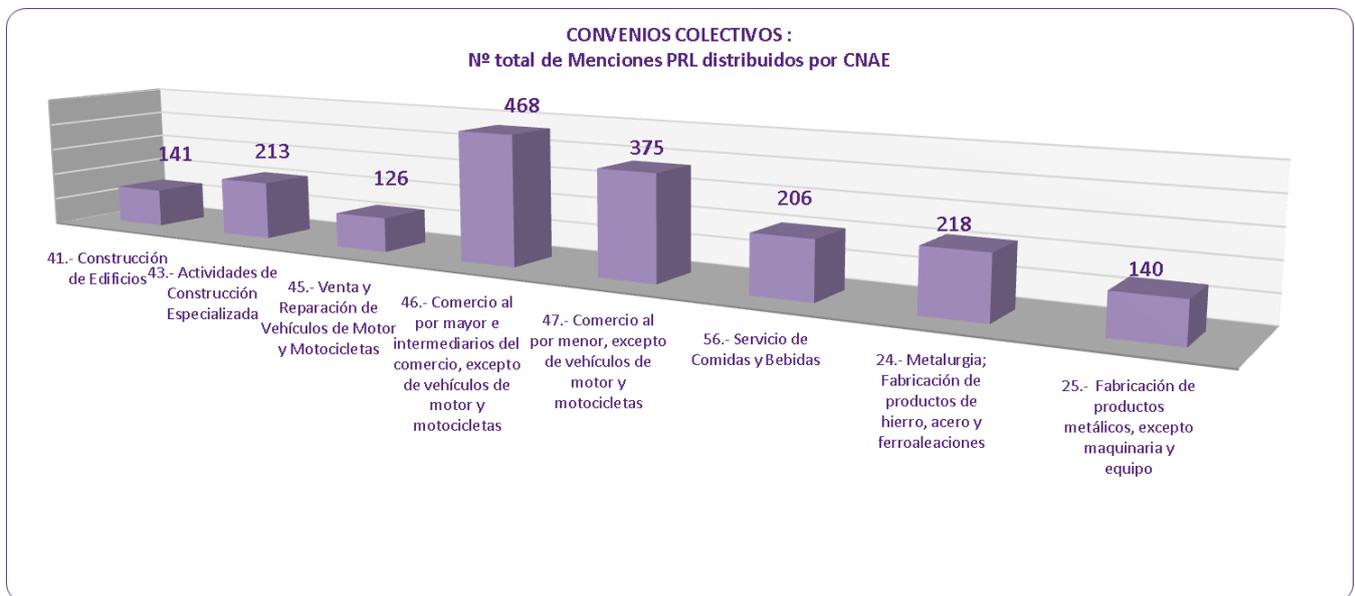
La gráfica siguiente muestra la distribución por las 8 actividades económicas seleccionadas de los 569 convenios analizados que reflejan alguna referencia sobre la PRL. El Comercio al por mayor y al por menor registran el mayor número de convenios analizados en esta ocasión, con 140 y 127 convenios respectivamente. Le sigue el Servicio de Comidas y Bebidas con 80 convenios y la Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones con 62. Por último, cabe citar las Actividades de Construcción Especializada con 47 convenios, la Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas con 42 convenios, la Fabricación de Productos Metálicos con 41 y la Construcción de Edificios con 30.

Gráfica 2: La siguiente gráfica muestra la distribución en términos absolutos del número de convenios colectivos analizados por CNAE:



En estos 569 convenios, se registran 1887 menciones sobre la Prevención. Cabe señalar que un convenio puede hacer referencia a uno o varios aspectos en PRL. De ahí que las menciones que se registran superen ampliamente el número total de convenios analizados. La siguiente gráfica muestra, precisamente, la distribución de las 1887 menciones en PRL que se detectan en cada una de las 8 actividades económicas anteriormente mencionadas.

Gráfica 3: La siguiente gráfica muestra en términos absolutos la distribución por CNAE de las menciones sobre PRL que se registran en los convenios colectivos analizados.



La mayoría de las 1887 menciones en PRL que se identifican aparecen regulados en los convenios colectivos pertenecientes a las actividades económicas del Comercio al por mayor y al por menor. Se contabilizan 468 y 375 menciones en PRL respectivamente. Lo cierto es que en estas dos actividades se agrupan el mayor número de convenios analizados en este estudio tal y como ya se ha indicado anteriormente, con 140 y 127 convenios respectivamente.

La Metalurgia; Fabricación de productos de Hierro, Acero y Ferroaleaciones registra 218 menciones en PRL, las Actividades de Construcción Especializada 213 menciones en PRL y los Servicios de Comidas y Bebidas con 206 menciones en PRL. Por su parte, la Metalurgia; Fabricación de productos de Hierro, Acero y Ferroaleaciones agrupa 62 de los convenios analizados, las Actividades de Construcción Especializada 47 y los Servicios de Comidas y Bebidas 80 de los 569 convenios analizados que realizan alguna referencia a la Prevención.

La Construcción de Edificios con 141 menciones en PRL, la Fabricación de Productos Metálicos excepto maquinaria y equipos con 140 menciones y la Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas con 126 menciones serían las que menos referencias registran en PRL en términos absolutos. Por último, en la Construcción de Edificios se contabilizan 30 convenios, en la Fabricación de Productos Metálicos excepto maquinaria y equipos 41 y en la Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas 42.

En la siguiente gráfica se recoge una comparativa en términos absolutos del número de convenios que se han analizado distribuidos por las 8 actividades económicas seleccionadas así como el número de menciones en PRL que se identifican en esos convenios.

Gráfica 4: La siguiente gráfica muestra en términos absolutos una comparativa entre el número de convenios colectivos analizados distribuidos por CNAE así como las menciones en PRL que se registran en esos convenios.

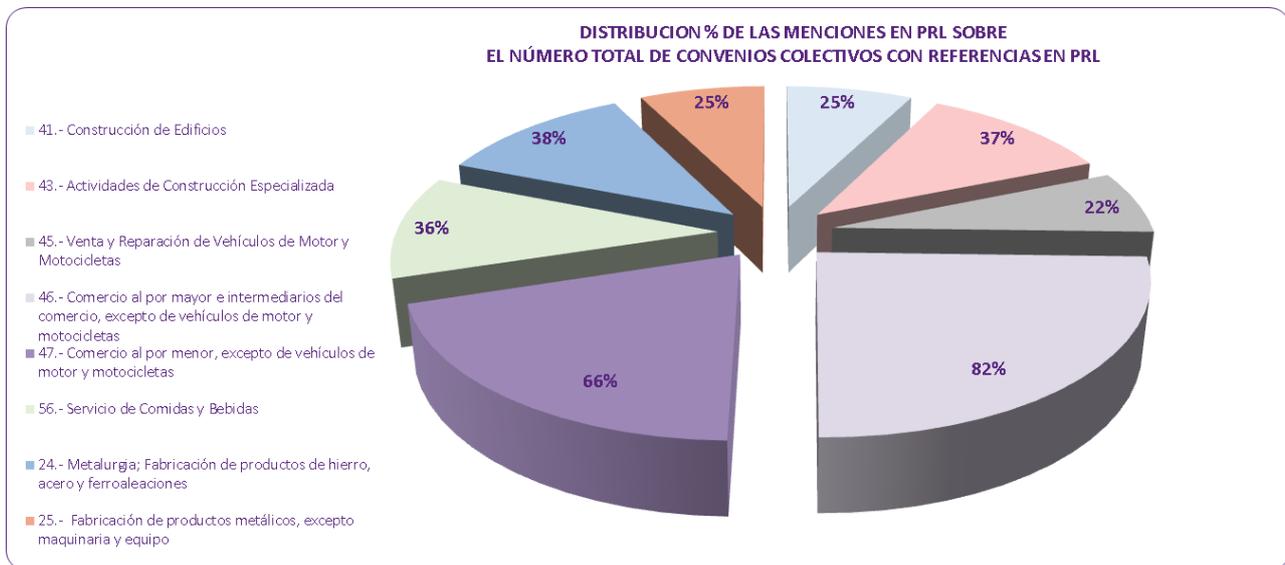


El Comercio al por mayor y el Comercio al por menor son las dos actividades que en términos absolutos mayor número de menciones en PRL y mayor número de convenios registran tal y como se ha indicado anteriormente. Como se observa en la siguiente gráfica, el 82% de las menciones en PRL que se identifican en los 569 convenios que registran alguna mención en PRL pertenecen al Comercio al por mayor y el 66% al Comercio al por menor. El Servicio de Comidas y Bebidas registra el 36% de estas menciones y la Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas el 22%.

En cuanto al sector de la Construcción, cabe indicar que las Actividades de Construcción Especializada agrupan el 37% de las menciones en PRL que se realizan en estos convenios y el 25% le corresponde a la Construcción de Edificios.

Por último, la Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, engloba el 38% de las menciones en PRL que se recogen en los convenios analizados y la Fabricación de productos metálicos el 25% restante.

Gráfica 5: La siguiente gráfica muestra el porcentaje de menciones en PRL distribuidos por CNAE que se contabilizan con respecto al número total de convenios colectivos con referencias en PRL contabilizados.



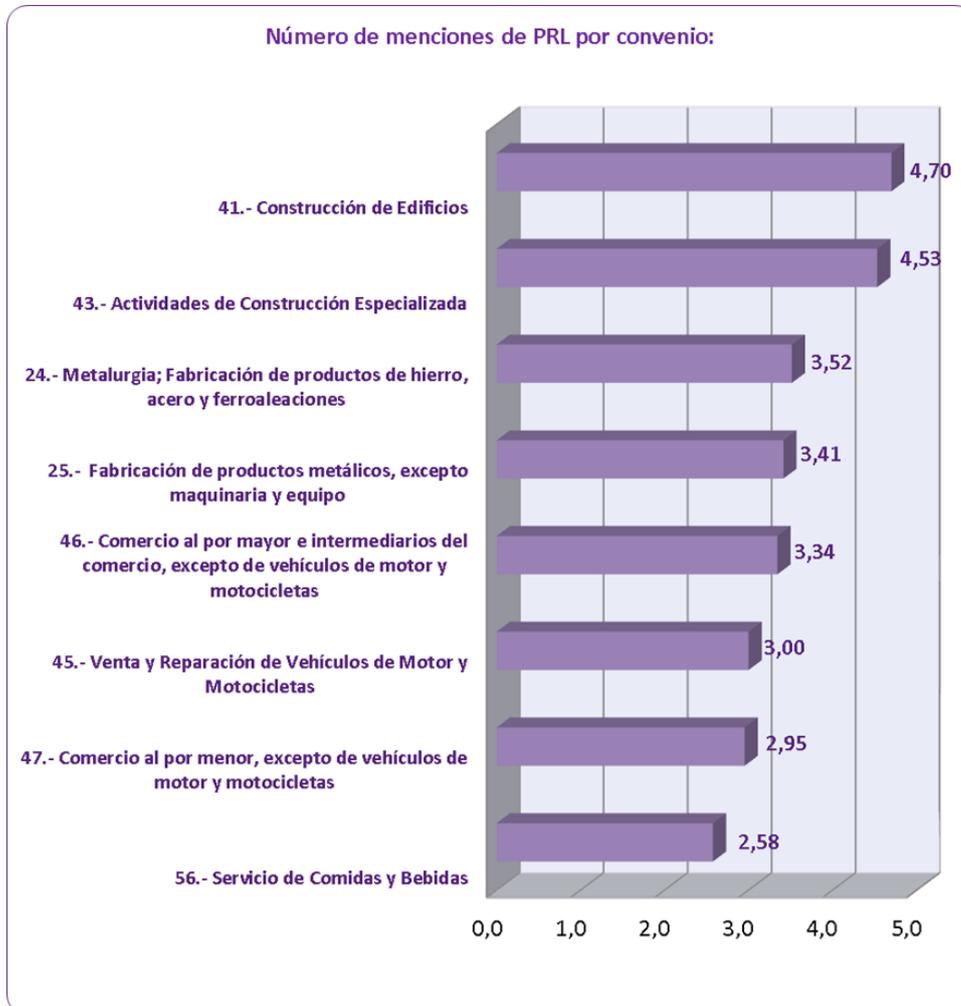
De los datos hasta ahora computados, se deduce que las actividades económicas que más menciones en PRL realizan son aquellas que más convenios colectivos registran, como sucede en el caso del Comercio al por mayor o al por menor.

Por el contrario, las actividades económicas que menos menciones en PRL realizan son aquellas que menor número de convenios colectivos disponen, como sucede por ejemplo con la Fabricación de productos metálicos. Sin embargo, el análisis quedaría incompleto sin que se tuviera en cuenta el peso relativo que existe entre el número total de menciones en PRL que se realizan y el número total de convenios registrados en cada actividad económica seleccionada.

En este sentido, se busca obtener la relación existente entre el número de veces que los aspectos de la PRL aparecen por convenio colectivo tal y como se recoge en la siguiente gráfica 6 de cara a ver como se distribuyen las menciones de PRL por convenio en cada actividad económica.

De un total de 569 convenios colectivos analizados se obtiene una relación de 3,21 menciones en PRL por convenio. Se registran, por lo tanto, una media de 3 menciones sobre PRL en cada convenio.

Gráfica 6: La siguiente gráfica muestra la relación del número de menciones en PRL por convenio colectivo que se da en cada actividad económica.



Este resultado varía en función de la actividad económica analizada. En este sentido, cabe subrayar que las actividades de Construcción de Edificios y Actividades de Construcción Especializada son las que mejor ratio obtienen, con 4,70 y 4,53 menciones en PRL por convenio respectivamente. Le siguen la Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones con 3,52 menciones PRL por convenio, la Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipos con 3,41. Estas cuatro actividades estarían, por lo tanto, por encima de 3,21 menciones en PRL por convenio obtenido para la totalidad de los convenios analizados.

Si bien el Comercio tanto al por mayor y al por menor son las actividades que mayor número de menciones en PRL registran en términos absolutos y así se ha visto en las gráficas precedentes, no sucede lo mismo al extraer la relación del número de menciones por convenio. En este caso, el ratio de número de menciones PRL por convenio es claramente inferior en la actividad del Comercio que en las actividades industriales y en construcción. El

Comercio al por mayor registra 3,34 menciones en PRL por convenio frente a las casi 5 menciones registradas para las actividades de la Construcción.

Por debajo de la media de 3,21 menciones en PRL por convenio obtenido para la totalidad de los convenios analizados, se encuentran tres de las cuatro actividades analizadas del sector Servicios, es decir, la Venta de vehículos a motor con 3,00 menciones en PRL por convenio, el Comercio al por menor con 2,95 menciones en PRL por convenio, y el Servicio de Bebidas y Comida con 2,58 menciones PRL por Convenio.

Por lo tanto, cabe concluir señalando que si bien son las actividades económicas del sector Servicios las que más menciones en PRL registran en términos absolutos dado al mayor número de convenios que se analizan, en términos relativos siguen siendo las actividades industriales y de la Construcción la que mayor número de menciones en PRL por convenio reflejan. Es lógico pensar que estos dos sectores han tenido una mayor tradición en incorporar elementos de seguridad y salud en el trabajo ya que son sectores que agrupan numerosas actividades y puestos de trabajo con mayores riesgos, especialmente, para la seguridad de los trabajadores que en otros sectores.

b. Análisis de las Menciones en PRL por convenios de empresa y sectoriales:

De los 587 convenios colectivos analizados, el 29% (es decir, 169 convenios) son de carácter sectorial y el 71% (esto es 418 convenios) son de empresa. La distribución de ambas tipologías de convenio entre las 8 actividades económicas seleccionadas se recoge en la gráfica 6.

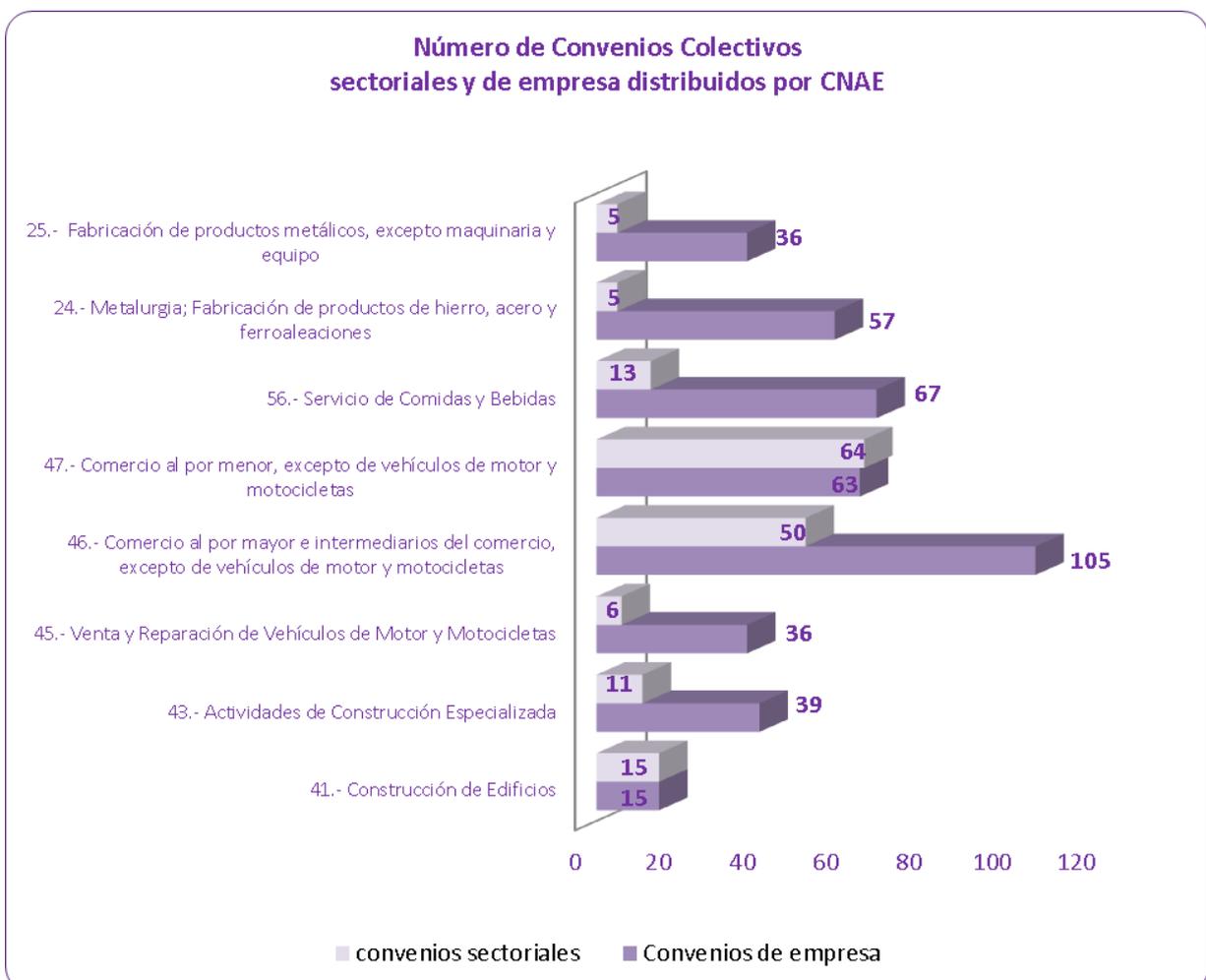
Son 418 los convenios de empresa que se analizan en este estudio, como se observa en la gráfica anterior. El mayor número de estos convenios de empresa se agrupan en las actividades de Comercio al por mayor y Comercio al por menor con el 25,12% y 15,07% del total de los convenios de empresa analizados respectivamente. El Servicio de Comidas y Bebidas con el 16,03% y la Metalurgia con el 13,64% de los convenios analizados también son actividades que agrupan un buen número de convenios de empresa. La venta y reparación de vehículos de motor y motocicleta y la Fabricación de productos metálicos, ambas agrupan el 8,61% del total de convenios de empresa analizados. Por último, están las Actividades de Construcción Especializada y Construcción de Edificios que computan el 9,33% y el 3,53% respectivamente de los convenios de empresa analizados.

Con respecto a los 169 convenios colectivos sectoriales analizados cabe señalar que la tendencia es similar a lo indicado para los convenios de empresa. Las actividades del Comercio y otros servicios agrupan el mayor número de convenios de carácter sectorial analizados. Más concretamente, el 37,87% de los convenios sectoriales analizados corresponden al Comercio al por menor y el 29,59% al Comercio al por mayor. El Servicio de Comidas y Bebidas aglutina el 7,69% de los convenios sectoriales analizados y la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas con el 3,55%.

Por otra parte, cabe señalar que las actividades del sector de la construcción agrupan un mayor número de convenios sectoriales que las actividades del sector industrial, a diferencia de lo que sucede con los convenios de empresa. En este sentido, entre las actividades de la Construcción de Edificios y la Construcción Especializada se agrupan el 15,39% de los convenios sectoriales analizados, mientras que las actividades de la Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones y la Fabricación de productos metálicos aglutinan el 5,92% de los convenios.

La siguiente gráfica muestra visualmente la distribución en términos absolutos que se hace de los convenios colectivos de empresas y sectoriales analizados y ordenados por CNAE.

Gráfica 7: La siguiente gráfica muestra la distribución por CNAE del número de Convenios colectivos sectoriales y de empresa analizados en el presente estudio.



No todos los convenios colectivos de empresa y sectoriales analizados realizan alguna remisión a la PRL. Anteriormente se ha indicado que de los 587 convenios colectivos analizados el 97% (es decir, 569 convenios) recogían algún aspecto relacionado con la PRL.

Tan solo el 3% de los 587 convenios colectivos analizados no realizarían reseña alguna a la PRL.

De esos 569 convenios colectivos que recogen algún aspecto de la PRL, 404 convenios corresponden a convenios de empresa y 165 son convenios de sector. Cabe señalar que el 96,65% de los convenios de empresa analizados y el 97,63% de los convenios de sector analizados hacen referencia a la PRL,

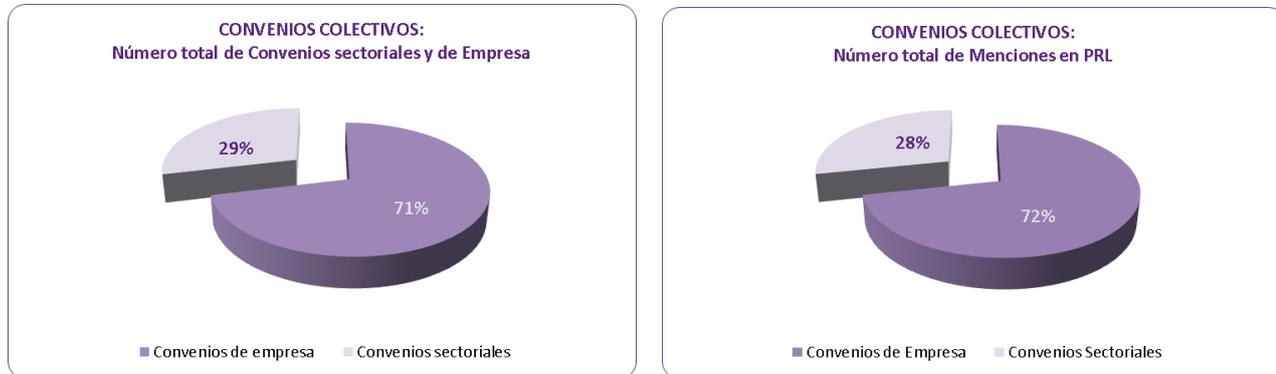
Estos porcentajes y sus valores absolutos se recogen en la siguiente Tabla, junto con dos columnas a la derecha donde se indica el número de convenios (empresa y sector) que no hacen mención a alguno o algunos aspectos de la PRL y a la izquierda en el que se recoge el número de convenios que hacen mención a algún aspecto de la PRL.

Tabla 2: El siguiente cuadro muestra la distribución de los convenios colectivos analizados en función a si recogen en sus cláusulas alguna remisión en PRL o no.

	TOTAL CONVENIOS ANALIZADOS	CONVENIOS REMISION PRL		CONVENIOS SIN REMISIÓN PRL	
	Nº Conv.	Nº Conv.	% Conv.	Nº Conv.	% Conv.
Empresa	418	404	96,65	14	3,35
Sector	169	165	97,63	4	2,37
TOTAL	587	569	96,93	18	3,07

De las 1887 menciones en materia PRL que se recogen en los 569 convenios analizados con remisión a la PRL, el 72% de las menciones (es decir, un total de 1368 menciones) se recogen en los 404 convenios de empresa y el 28% de las menciones (es decir, 519 menciones de las menciones) se identifican en los 165 convenios del sector. Existe cierta proporción entre la distribución entre los convenios colectivos de empresa y sector que se registran y la distribución de las menciones en PRL que se agrupan en cada tipología de convenio.

Gráfica 8: La primera gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos sectoriales y de empresa analizados. La segunda gráfica refleja la distribución en términos porcentuales de las menciones en PRL que se realizan en los Convenios colectivos de carácter sectorial y de empresa analizados en el presente estudio.



- **Convenios de carácter sectorial:**

Entrando a analizar los convenios colectivos de carácter sectorial, cabe señalar que siguen la misma tendencia que la registrada en el apartado anterior al analizar los convenios colectivos y las menciones en PRL por CNAE. La mayoría de las 519 menciones en PRL que se recogen en los convenios colectivos de carácter sectorial afectan a las actividades relativas al Comercio al por menor y al por mayor (176 y 144 menciones en PRL respectivamente). Lo cierto es que estas dos actividades también reúnen el mayor número de convenios sectoriales analizados, con 64 y 50 convenios respectivamente.

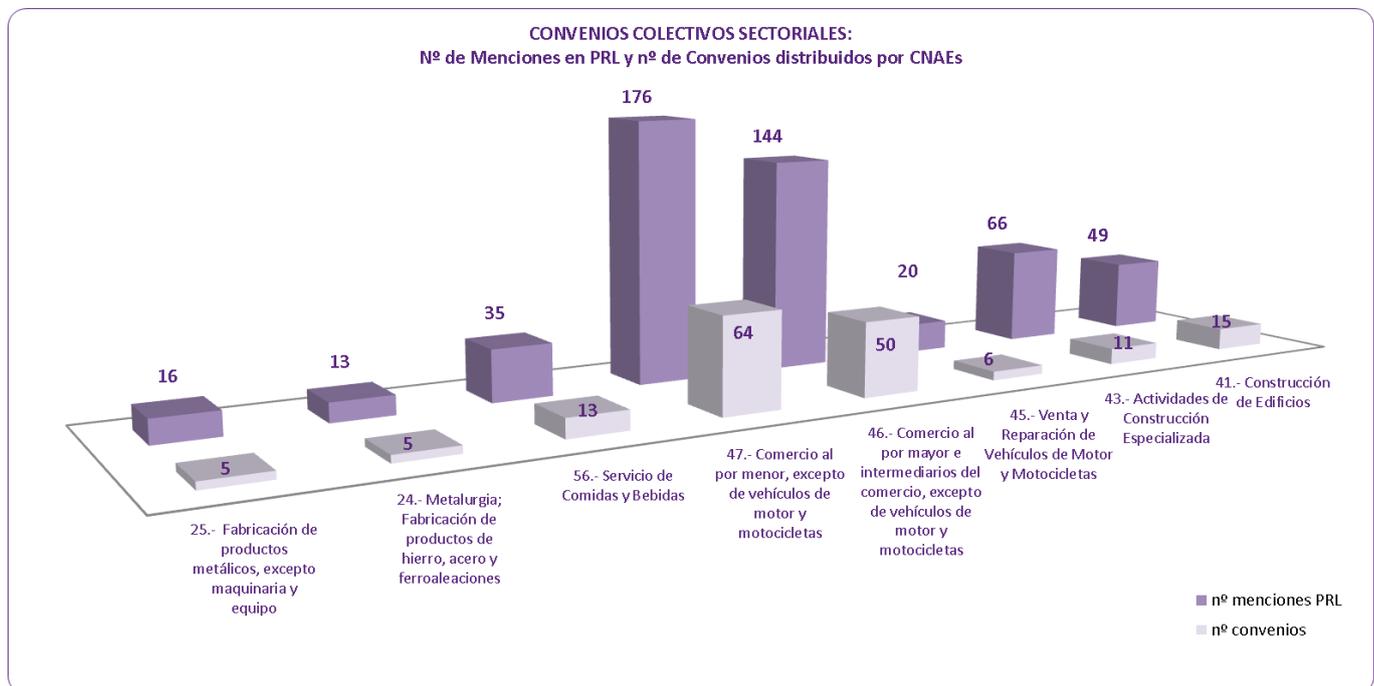
Le siguen las actividades de la Construcción especializada con 66 menciones en PRL y la Construcción de Edificios con 49 menciones en PRL. El sector de la construcción, sin embargo, registra muchos menos convenios sectoriales que el Comercio. Se identifican 26 convenios sectoriales entre ambas actividades.

Por su parte, los 13 convenios sectoriales relativos a la actividad de Servicios de Comida y Bebida reúnen 35 menciones en PRL.

Los 10 convenios colectivos sectoriales referentes a las dos actividades industriales analizadas son las que menos referencias en PRL registran. En la Fabricación de Productos Metálicos se computan 16 menciones en PRL mientras que en la Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferroaleaciones se detectan tan solo 13 menciones.

En la siguiente gráfica se visualizan los datos descritos con respecto al número de menciones en PRL realizadas en los convenios sectoriales.

Gráfica 9: La siguiente gráfica muestra la distribución por CNAE del número de convenios sectoriales analizados y el número de menciones en PRL que se identifican en esos Convenios.



Al igual que en el apartado anterior, no se puede obviar el peso relativo que el número de convenios sectoriales ejercen sobre el número total de menciones realizadas en PRL. En este sentido, cabe señalar que se extrae una relación de 2,95 menciones en PRL por convenio sectorial. Es un dato ligeramente inferior al extraído para el total de convenios colectivos analizados que se sitúa en 3,21 menciones en PRL por convenio colectivo, tal y como se puede observar en el apartado anterior.

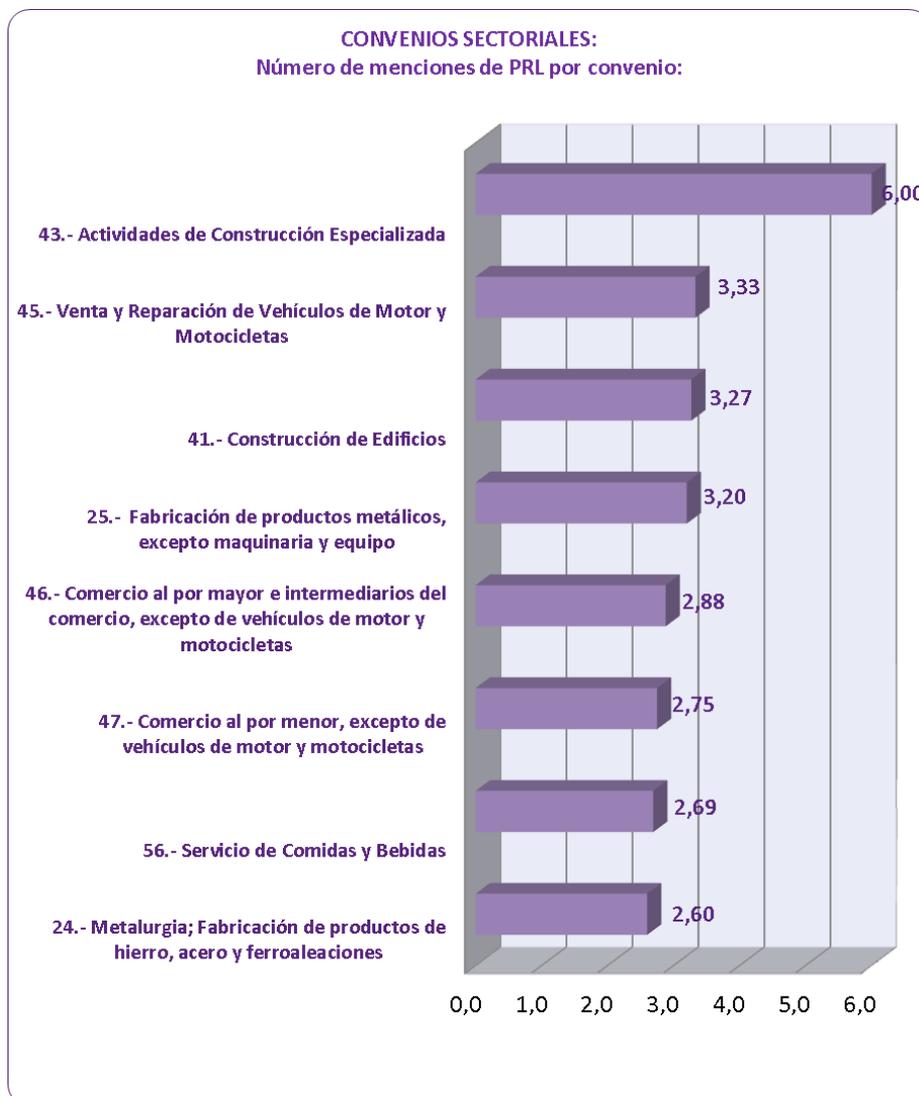
Las actividades del sector de la Construcción son los que mayor número de menciones en PRL registran por convenio sectorial. Más concretamente, la Construcción Especializada registra una media de 6 menciones en PRL por convenio sectorial analizado y la Construcción de Edificios una media de 3,27 menciones en PRL por convenio sectorial.

Asimismo, la actividad de Venta y Reparación de vehículos a motor y motocicletas con 3,33 menciones en PRL por convenio sectorial y la Fabricación de Productos Metálicos excepto Maquinaria y Equipos con 3,20 menciones en PRL por convenio sectorial serían de las actividades que de forma más numerosa incorpora aspectos preventivos en sus convenios.

La mayoría de las actividades del sector servicios analizados registran un promedio de 2,72 menciones en PRL por convenio sectorial. El Comercio al por mayor con 2,88 menciones PRL por convenio, el Comercio al por menor 2,75 menciones en PRL, el Servicio de Bebidas y Comida con 2,69 menciones en PRL por convenio.

Por último, la Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones registra 2,60 menciones en PRL por convenio. Por lo tanto, es la actividad que registra menor número menciones en PRL por convenio sectorial de las 8 actividades económicas analizadas.

Gráfica 10: La siguiente gráfica muestra una promedio del número de menciones en PRL por convenio colectivo sectorial distribuidos por CNAE.



- **Convenios de Empresa:**

La mayoría de las 1368 menciones en PRL contabilizados en el marco de los convenios colectivos de empresa, se registran en las actividades del Comercio al por menor y al por mayor. Entre ambas registran el 38% de las 1368 menciones en PRL contabilizadas en el marco de los convenios colectivos de empresa. Más concretamente, los 105 convenios de empresa analizados pertenecientes al Comercio al por mayor contienen 324 menciones en PRL y los 63 convenios de empresa del Comercio al por menor registran 199 menciones en PRL.

Por otra parte, en los 67 convenios colectivos de empresa pertenecientes a la Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas se contabilizan 106 menciones en PRL,

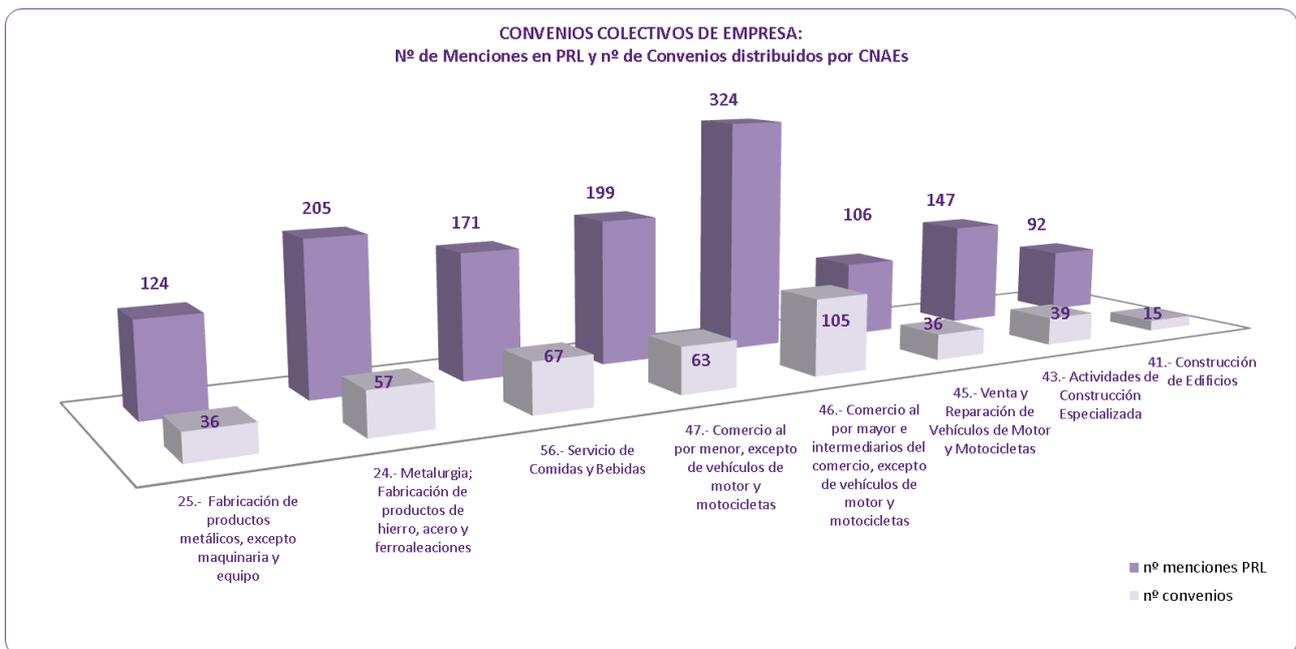
mientras que en los 36 convenios de empresa de la actividad de Servicio de Comidas y Bebidas se computan 171 menciones en PRL

Por su parte, las actividades industriales tienden a hacer un mayor uso de los convenios de empresa que sectoriales a la hora de regular aspectos de PRL. De ahí que en los 57 convenios de empresa de la Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferroaleaciones se detecten 205 menciones y en los 36 convenios de empresa de la Fabricación de productos metálicos recoja 124 menciones en PRL.

Por último, se encuentran los convenios de empresa de las actividades de la Construcción Especializada (39 convenios) y Construcción de Edificios (15 convenios) con 147 y 92 menciones en PRL respectivamente.

En el siguiente gráfico se recoge visualmente esta comparativa entre el número de convenios de empresa y las menciones en PRL que se realizan.

Gráfica 11: La siguiente gráfica muestra la distribución por CNAE del número de convenios de empresa analizados y el número de menciones en PRL que se identifican en esos Convenios.



Al igual que sucede a la hora de analizar los convenios sectoriales, de los datos globales cabe pensarse que el sector de la construcción es el ámbito en el que menos aspectos preventivos se regulan en negociación colectiva.

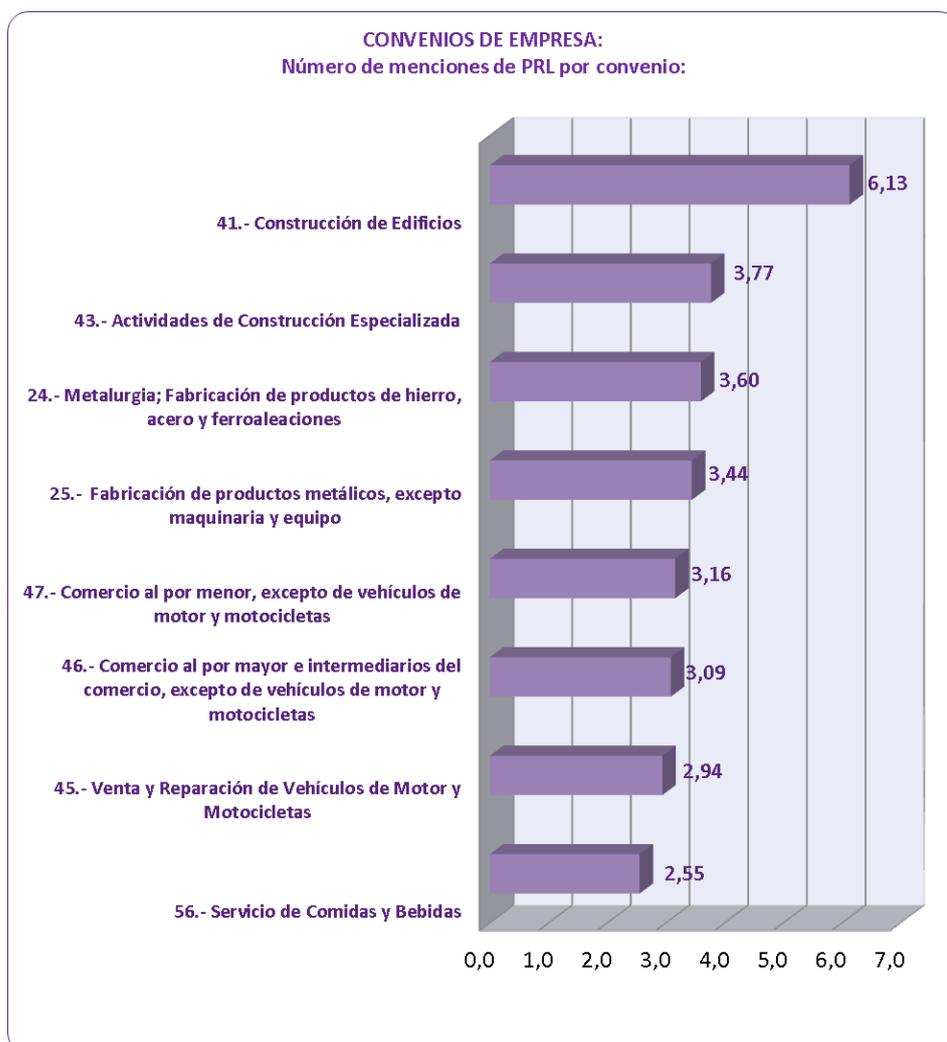
Sin embargo, como sucede al analizar los convenios colectivos sectoriales, las actividades del sector de la construcción vuelven a regular más aspectos preventivos en cada convenio de empresa.

En la siguiente gráfica se observa precisamente el promedio que existe entre el número de menciones en PRL que se realizan por cada convenio de empresa. En este sentido, cabe indicar que la Construcción de Edificios regula el mayor número de aspectos en PRL con 6,13 menciones por convenio de empresa, seguido por la Construcción Especializada con 3,77 menciones por convenio. Son las dos actividades que más aspectos PRL registran en sus convenios tanto de carácter sectorial como de empresa.

La Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferroaleaciones con 3,60 menciones PRL por convenio de empresa y la Fabricación de Productos Metálicos excepto Maquinaria y Equipos con 3,44 menciones en PRL por convenio de empresa, serían las siguientes actividades que más elementos en PRL regulan en esta tipología de convenios.

El Comercio al por menor con 3,16 menciones PRL por convenio, el Comercio al por mayor 3,09 menciones en PRL, la Venta de vehículos a motor con 2,94 menciones en PRL por convenio, el Servicio de Bebidas y Comida con 2,55 menciones en PRL por convenio, serían las actividades que en términos relativos menos cláusulas en PRL contienen en sus convenios de empresa.

Gráfica 12: La siguiente gráfica muestra una media del número de menciones en PRL por convenio colectivo de empresa distribuidos por CNAE.



7

Análisis de las materias PRL de los Convenios Colectivos.-

Son 20 los bloques temáticos o materias en PRL que se han identificado en los 587 convenios colectivos analizados. Estos temas se han definido en función a los aspectos preventivos que se han visto regulados en estos convenios colectivos. Estos 20 bloques se resumen en la siguiente tabla (véase en Anexo II detalle de las temáticas):

BLOQUES TEMÁTICOS:				
COLECTIVOS CON RIESGOS ESPECIALES	CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	DEBER DE PROTECCIÓN	ASPECTOS ECONÓMICOS	ORGANIZACIÓN DE LA PRL
FORMACIÓN E INFORMACIÓN	ASPECTOS GENERALES	GESTIÓN DE LA PRL	INSTALACIONES, LUGARES Y ESPACIOS DE TRABAJO	RIESGOS DE SEGURIDAD-EQUIPOS DE TRABAJO
RIESGOS HIGIENICOS-AGENTES FÍSICOS	RIESGOS HIGIENICOS-AGENTES QUIMICOS	RIESGOS SEGURIDAD EMERGENCIAS	RIESGOS DE SEGURIDAD INSTALACIONES INDUSTRIALES	RIESGOS HIGIENICOS AGENTES BIOLÓGICOS
RIESGOS PSICOSOCIALES	RIESGOS ERGONÓMICOS	VIGILANCIA DE LA SALUD	MATERNIDAD	OTROS

Analizando las cláusulas que tratan aspectos relacionados con la PRL cabe realizar los siguientes comentarios:

Son 4 los grupos de materias preventivas que se han identificado en los convenios colectivos analizados.

Hay un *primer grupo* de materias preventivas que son reguladas en la mayoría de los convenios colectivos que recogen algún aspecto relativo con la PRL. Son 4 las materias en PRL que aparecen en la mayoría de los convenios y actividades económicas analizadas. Estas son:

1. El Deber de Protección.
2. La Vigilancia de la Salud.
3. La Gestión de la Prevención.
4. La Consulta y Participación.

La Consulta y Participación, la Vigilancia de la Salud, el Deber de Protección y la Gestión de la PRL son las materias que más habitualmente aparecen regulados en los convenios. Como se puede observar en la Tabla 3, más del 30% de los convenios analizados regulan algún o algunos aspectos relacionados con al menos una de estas materias.

Más del 38% de los convenios colectivos analizados, recogen en sus cláusulas al menos alguna referencia relativa bien al Deber de Protección o bien a la Vigilancia de la Salud. El 35% de los convenios regulan algún aspecto relacionado con la Gestión de la PRL y el 33% acuerdan aspectos relativos a la Consulta y Participación.

Tabla 3: El siguiente cuadro se recoge el número absoluto de convenios colectivos que registran cláusulas relativas a los temas PRL que más frecuentemente se acuerdan en negociación colectiva.

DEBER DE PROTECCIÓN	VIGILANCIA DE LA SALUD	GESTIÓN DE LA PRL	CONSULTA Y PARTICIPACIÓN
220 convenios	218 convenios	197 convenios	186 convenios

El *segundo grupo* lo conformarían aquellas otras materias referentes a la PRL que se repiten con cierta frecuencia en los convenios colectivos. Entre ellas estarían las siguientes:

1. La Maternidad.
2. Los Aspectos Generales de la Prevención.
3. La Formación e Información.
4. Los Riesgos Psicosociales.

Éstas son materias que se vienen acordando con cada vez mayor frecuencia. Alrededor del 16% de los convenios analizados guardan algún aspecto preventivo sobre alguna o varias de estas 4 materias. En la Tabla 4, se recoge el número de convenios analizados que disponen de cláusulas relativas a aspectos preventivos sobre estas 4 materias.

La Maternidad y su tratamiento desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, es la materia de este segundo grupo que en mayor número de ocasiones aparece en los convenios colectivos analizados. El 19% de estos convenios incorpora algún aspecto sobre la Maternidad.

Otra de las materias en PRL que se detecta con cierta frecuencia en los convenios colectivos, son aquellas que se recogen bajo la denominación de Aspectos Generales. Bajo este término se engloban cláusulas que vienen a reforzar en el marco de un convenio colectivo el mensaje de la importancia por la PRL en los centros de trabajo. Son cláusulas de carácter general que manifiestan una declaración en el que la empresa expresa su respeto y promoción de la PRL. No son cláusulas que se dirigen a regular en detalle un aspecto concreto de la prevención sino más bien se trata de cláusulas que recogen una manifestación de intenciones por la seguridad y salud de los trabajadores o una declaración de objetivos genéricos por la promoción de la prevención. El 16% de los convenios analizados recogen alguna cláusula con este contenido.

La Formación e Información así como los Riesgos Psicosociales se regulan en el 15% de los convenios analizados. Cabe señalar que los Riesgos Psicosociales y su prevención es una materia cada vez más habitual detectarla en convenios colectivos pertenecientes a actividades económicas del sector Servicios, mientras que los aspectos formativos han sido más extensamente tratados en el sector de la Construcción.

Tabla 4: El siguiente cuadro se recoge el número absoluto de convenios colectivos que registran cláusulas relativas a los temas PRL que más frecuentemente se acuerdan en negociación colectiva.

MATERNIDAD	ASPECTOS GENERALES	FORMACION E INFORMACIÓN	RIESGOS PSICOSOCIALES
108 convenios	93 convenios	85 convenios	83 convenios

Un *tercer grupo* sería el formado por aquellas materias que aparecen de manera esporádica en convenios de sectores o empresas con riesgos laborales específicos o de actividades que se desarrollan en unas condiciones laborales especiales. Entre estas se encuentran cláusulas relativas a las siguientes materias:

1. Los Aspectos Económicos (pluses, incentivos y primas).
2. La Organización de la Prevención.
3. Los colectivos con riesgos específicos.
4. Los Riesgos de seguridad-emergencias.

Tabla 5: El siguiente cuadro se recoge el número absoluto de convenios colectivos que registran cláusulas relativas a los temas PRL que de forma esporádica se recogen en negociación colectiva.

ASPECTOS ECONÓMICOS	ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	COLECTIVOS CON RIESGOS ESPECIALES	RIESGOS HIGIÉNICOS-AGENTES FISICOS	RIESGOS SEGURIDAD EMERGENCIAS
62 convenios	40 convenios	28 convenios	13 convenios	10 convenio

Por último, hay materias que apenas se regulan en negociación colectiva. Las materias que menos aparecen definidos en los convenios colectivos son los relativos a riesgos específicos y de seguridad en las instalaciones y los lugares de trabajo. Apenas el 0,30% de los convenios colectivos analizados incorpora algún aspecto relativo a alguna de las siguientes 6 materias de PRL:

1. Riesgos de Seguridad-Equipos de Trabajo.
2. Riesgos Higiénicos-Agentes Químicos.
3. Riesgos Higiénicos-Agentes Biológicos.
4. Riesgos Ergonómicos.

- 5. Instalaciones; Lugares y Espacios de trabajo.
- 6. Riesgos Seguridad en Instalaciones Industriales.

Tabla 6: El siguiente cuadro se recoge el número absoluto de convenios colectivos que registran cláusulas relativas a los temas PRL que menos se recogen en negociación colectiva.

RIESGOS DE SEGURIDAD-EQUIPOS TRABAJO	RIESGOS HIGIÉNICOS-AGENTES QUIMICOS	RIESGOS HIGIENICOS AGENTES BIOLOGICOS	RIESGOS ERGONÓMICOS	INSTALACIONES LUGARES Y ESPACIOS DE TRABAJO	RIESGOS DE SEGURIDAD INSTALACIONES INDUSTRIALES
4 convenios	2 convenios	2 convenios	2 convenios	1 convenio	0 convenios

a. Análisis del primer grupo de materias (Vigilancia de la Salud, Consulta y Participación, Gestión de la Prevención y Deber de Protección):

Como se ha mencionado anteriormente, son 4 las temáticas preventivas que aparecen en más del 30% de los convenios analizados: Vigilancia de la Salud, Consulta y Participación, Gestión de la Prevención y Deber de Protección.

Más del 38% de los convenios colectivos analizados, recogen en sus cláusulas al menos alguna referencia relativa bien al Deber de Protección o bien a la Vigilancia de la Salud. El 34% de los convenios regulan algún aspecto relacionado con la Gestión de la PRL y el 32% acuerdan aspectos relativos a la Consulta y Participación.

La siguiente Tabla muestra la distribución por actividad económica del número total de convenios colectivos analizados que guardan alguna referencia a alguna de estas 4 materias.

CNAE	VIGILANCIA SALUD	CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN	DEBER DE PROTECCIÓN
41. Construcción de Edificios	15	10	15	16
43. Actividades Construcción Especializada	17	23	8	14
45.- Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas	10	9	16	6
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	50	45	46	42
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	56	37	21	76
56. Servicio de Comidas y Bebidas	18	10	38	23
24. Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	25	28	34	36
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	27	24	19	7
Total	218	186	197	220

Analizando las materias que con mayor frecuencia se regulan en cada una de las 8 actividades económicas analizadas, cabe indicar que la Vigilancia de la Salud es la materia más regulada seguida por la Consulta y Participación. Cabe decirse que son las dos materias preventivas más tratadas en negociación colectiva en cada una de las 8 actividades económicas analizadas.

La Gestión de la PRL es la tercera de las 4 materias más reguladas en los 8 CNAEs analizados. Todas las actividades económicas salvo la Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas, la recogen entre las 4 materias preventivas más reguladas en negociación colectiva.

El Deber de Protección sería la cuarta actividad más regulada ya que 6 de los 8 CNAEs analizados incluyen el Deber de Protección entre las 4 materias en PRL más reguladas en negociación. La salvedad se produce en las actividades de Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas y Fabricación de Productos Metálicos, excepto Maquinaria y Equipo.

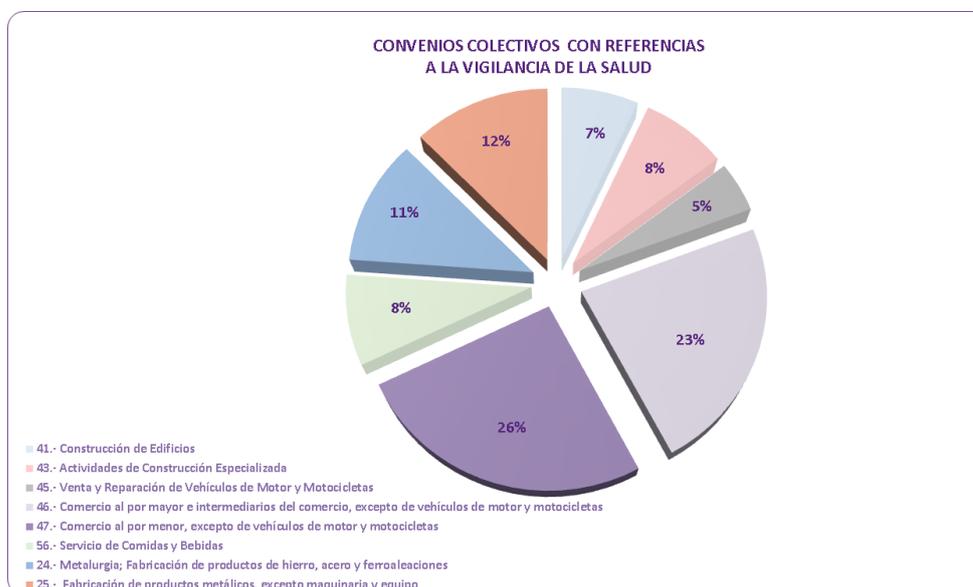
1. LA VIGILANCIA DE LA SALUD:

Esta materia es la más regulada en todos y cada uno de los convenios analizados de las 8 actividades económicas seleccionadas.

De los 569 convenios colectivos analizados que contienen alguna referencia en PRL, 218 (es decir, el 38,31% de los convenios) recogen algún aspecto relacionado con le vigilancia de la salud de los trabajadores. De éstos, 152 son convenios de empresa y 66 de carácter sectorial.

De las 1887 menciones en PRL que se contabilizan en los convenios analizados, 261 menciones (es decir, el 13,83% del total de menciones que se realizan en PRL) corresponden a materia de vigilancia de la salud.

Gráfica 13: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre Vigilancia de la Salud.



Las actividades del Comercio al por Mayor y al por Menor son las que mayor número de menciones sobre Vigilancia de la Salud recogen en sus convenios colectivos. El 48% de los convenios analizados que incluyen alguna mención sobre Vigilancia de la Salud pertenecen al Comercio al por Mayor y por Menor. En sus convenios se contabilizan 122 menciones sobre Vigilancia de la Salud de un total de 261 menciones que se registran en la materia, es decir, el 47% de las menciones en la materia.

Las actividades industriales (es decir, la Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferrocarriles y la Fabricación de Productos Metálicos, excepto Maquinaria y Equipo) registran el 22,86% de los convenios que contienen cláusulas relativas a Vigilancia de la Salud. Se recogen 52 menciones en estos convenios, que equivale al 20% del total de menciones identificadas en la materia. Las actividades de Construcción, por su parte, agrupan el 15% de los 218 convenios que contienen cláusulas sobre Vigilancia de la Salud, los cuales recogen el 13% de las menciones (es decir, 33 menciones) que se realizan sobre este ítem.

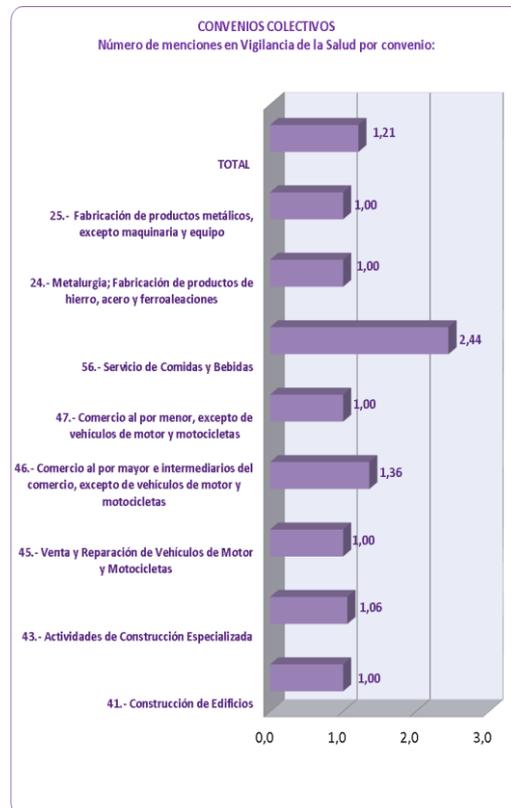
El Servicio de Comidas y Bebidas registra el 8% de los convenios con cláusulas relativas a la Vigilancia de la Salud y el 17% de la menciones (es decir 44 menciones) mientras que la Venta y Reparación de Vehículos a Motor y Motocicletas tan solo agrupa el 5% de los convenios y el 4% de las menciones sobre la materia.

Por otra parte, en el análisis de los convenios se ha querido ver el número de veces que los aspectos relativos a la Vigilancia de la Salud se recogen por convenio, al igual que se ha hecho en el apartado anterior al analizar la frecuencia con el que las menciones en PRL aparecen en los convenios colectivos.

En este sentido, la siguiente gráfica 14 muestra precisamente esta relación del número de menciones en vigilancia de la salud por convenio.

De esta gráfica se extrae que la actividad de Servicios de Comidas y Bebidas contabiliza el mayor número de menciones por convenio sobre Vigilancia de la Salud, con 2,44 menciones por convenio. Le sigue el Comercio al por Mayor con 1,36 menciones por convenio y la Construcción Especializada, con 1,06 menciones por convenio. El resto de actividades analizadas recogen tan solo una mención por Convenio en materia.

Gráfica 14: La siguiente gráfica muestra el número de menciones sobre Vigilancia de la Salud por convenio colectivo registran los distintos convenios colectivos analizados y distribuidos por CNAE.



- **Análisis cualitativo sobre los aspectos de la Vigilancia de la Salud:**

La comprobación del estado de salud de los trabajadores es una de las cuestiones en materia de seguridad y salud de los trabajadores que mayor relevancia se le da tanto por los legisladores como por los propios negociadores de los convenios colectivos. El artículo 22 de la LPRL define el deber empresarial de vigilar periódicamente tal aspecto y su posterior desarrollo normativo detalla algunos de los aspectos a tener en cuenta en relación a los reconocimientos médicos a efectuar así como los aspectos relacionados con confidencialidad de los mismos.

En este sentido, cabe señalar que el papel del convenio colectivo en este punto debe limitarse a mejorar el nivel de protección establecido legalmente y a complementar determinados aspectos de la regulación legal a través del desarrollo de instrumentos que concreten determinados aspectos. Por ejemplo, los convenios colectivos pueden especificar las pruebas concretas a las que debería someterse cada trabajador según su actividad laboral o el ambiente de trabajo en orden a adecuar la obligación de vigilancia de la salud a los riesgos propios del sector, o de la empresa, eliminando, de una vez por todas, los reconocimientos médicos de carácter generalista.

En los 218 convenios colectivos analizados en los que se recoge alguna mención sobre Vigilancia de la Salud, la mayoría contiene referencias a la obligación genérica del empresario de garantizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores que se lleva a cabo a

través de reconocimientos médicos de carácter periódico. Por lo tanto, la mayoría de los convenios analizados, no desarrollan las previsiones legales sobre la materia de la Vigilancia de la Salud. Sin embargo, la mayoría establece de forma genérica la obligatoriedad de garantizar la vigilancia de la salud por parte de la empresa.

Por otra parte, suele ser habitual que los convenios, incluyan comentarios acerca del carácter voluntario u obligatorio de la vigilancia de la salud. Eso es precisamente, lo que se detecta en alguno de los convenios analizados en este estudio. Asimismo, cabe señalar que en los convenios colectivos analizados se detectan disposiciones que detallan las características que debiera contener un reconocimiento médico.

Se puede concluir indicando que los tradicionales reconocimientos anuales de carácter general, van poco a poco dejando paso a referencias a la salud laboral y aspectos específicos de Vigilancia de la Salud acorde con el art 22 la LPRL.

En las siguientes líneas se recogen alguna de las disposiciones más destacables sobre Vigilancia de la Salud en los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Renault Retail Group Barcelona, SA (abans: Reagrup Barcelona, SA) per als anys 2013-2015.-**

Artículo 18. Revisiones médicas.

Además del cumplimiento estricto de la legislación vigente sobre la materia, la empresa garantizará un reconocimiento anual para todos los trabajadores, incluyendo en dicha revisión audiometría y control visión, y ECG para el personal mayor de 40 años.

- **Ejemplo 2: Convenio Colectivo de la empresa Arcelormittal Distribución Norte, S.L. (Planta de Basauri).-**

Artículo 18.-Prevención sanitaria.

Además de lo previsto en la normativa laboral vigente, el reconocimiento anual constará de pruebas cardiovasculares, glucemia y colesterol. Quienes deseen someterse voluntariamente a revisión ginecológica, así como quienes deseen que se realicen mamografías, deberán preavisar con un mes de antelación al inicio de la realización del reconocimiento anual.

- **Ejemplo 3: Convenio Colectivo de la empresa Lactalis Puleva, S.L.-**

Artículo 46. Reconocimientos médicos.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud solicitará de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

La empresa facilitará a los trabajadores/as del centro de trabajo de Granada que lo demanden, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA). Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa, aportando la empresa el tiempo necesario para la realización de dichas pruebas.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección.

- **Ejemplo 4: Convenio Colectivo “Pepsico Foods AIE”. Año 2014 (Delegación de El Puerto de Santa María).-**

CAPITULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE. Artículo 21. Reconocimiento Médico.

La empresa se compromete a que la totalidad de trabajadores/as afectados por este Convenio, pasen un revisión médica al año, a través de los servicios sanitarios de la Mutua Patronal que proceda.

Las pruebas mínimas que se realizarán a todo el personal son:

- Analítica de sangre y orina.
- Tensión arterial.
- Exploración física general.
- Capacidad visual.
- Espirometría.
- Audiometría.
- Electrocardiograma, para los empleados mayores de 40 años.

- **Ejemplo 5: IV Convenio colectivo de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, SA.-.**

Artículo 19. Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación laboral, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, el Comité de Seguridad e Higiene o en su defecto los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.

La empresa al menos una vez al año tendrá la obligación de someter a todo el personal a reconocimiento médico dentro de la jornada laboral.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis o tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario.

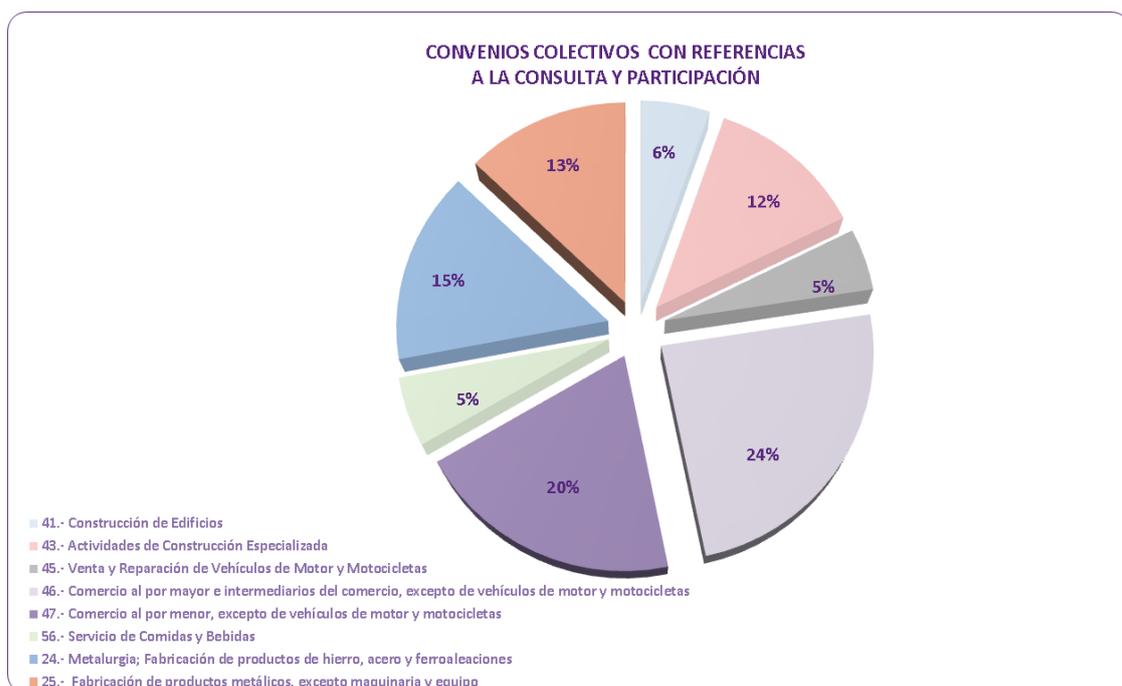
Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en este artículo.

2. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN:

Al igual que sucede con la Vigilancia de la Salud, la Consulta y Participación es la segunda de las materias más reguladas en las 8 actividades económicas analizadas. De los 569 convenios colectivos analizados que contienen alguna referencia en PRL, 186 (es decir, el 32,69% de los convenios) recogen algún aspecto relacionado con la Consulta y Participación de los trabajadores; de los cuales 124 son convenios de empresa y 62 convenios sectoriales. De las 1887 menciones en PRL que se identifican de entre los convenios analizados, 248 menciones (es decir, el 13,14% del total de menciones en PRL) corresponden a este ítem.

En la gráfica siguiente se muestra la distribución por CNAE de los convenios colectivos analizados que regulan algún aspecto relativo a la Participación y Consulta de los trabajadores.

Gráfica 15: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre Consulta y Participación.



El mayor número de convenios colectivos que registra cláusulas sobre la Participación y Consulta de los trabajadores, pertenecen a las actividades del Comercio al por Mayor y al por Menor, con el 44% de los 186 convenios registrados en la materia. En este grupo de convenios se contabilizan 117 menciones sobre Consulta y Participación.

Las actividades industriales agrupan el 28% de los convenios colectivos analizados con referencias a la Participación y Consulta. En estos convenios se detectan 62 menciones relativas a esta materia.

Las actividades de la Construcción registrarían el 18% del total de los convenios y recogen 47 menciones.

Las actividades de Venta y Reparación de Vehículos y Servicio de Comidas y Bebidas serían las que menor número de referencias realizan al respecto, con tan solo 11 menciones.

En la siguiente gráfica, se muestra el número de veces que las referencias sobre la Consulta y Participación de trabajadores pueden aparecer en un convenio. En este sentido, cabe señalar que los convenios del ámbito de la Construcción Especializada, el Comercio al por Mayor y al por Menor son las que mayor número de disposiciones por convenio regulan en relación con esta materia.

Gráfica 16: La siguiente gráfica muestra el número de menciones sobre Consulta y Participación por convenio colectivo registran los distintos convenios colectivos analizados y distribuidos por CNAE.



En las actividades de la Construcción Especializada se realizan 1,57 menciones sobre Consulta y Participación por convenio. Por su parte, en Comercio al por mayor 1,42 menciones por convenio y en Comercio al por menor 1,43.

- **Análisis cualitativo sobre los aspectos de Participación y Consulta:**

La LPRL reconoce a los trabajadores el derecho a la participación y la representación en todos los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales y, por ende, impone al empresario una serie de deberes al respecto.

A pesar de las posibilidades que la LPRL concede a la negociación colectiva para modificar algunos aspectos de los órganos de representación (por ejemplo, la creación de órganos específicos de representación, distintos de los establecidos por la LPRL o la aprobación de otros sistemas de elección de Delegados de Prevención a los previstos en la LPRL), por lo general la mayoría de los convenios no hacen uso de esta posibilidad.

En términos generales, los convenios colectivos repiten el contenido previsto en la LPRL en relación con aspectos sobre Consulta, Participación y Representación de los Trabajadores en materia de PRL. No se aprecia diferencias relevantes en la negociación colectiva entre el ámbito de competencias y el de facultades que la negociación colectiva y la LPRL atribuyen al Comité de Seguridad y Salud. En este sentido, los convenios, tras remitir de forma genérica a lo establecido en la LPRL, se limitan a enumerar un conjunto de funciones que se corresponden con las previstas en la LPRL.

En este sentido, cabe señalar que en la mayoría de los 186 convenios analizados que recogen algún aspecto relacionado con la Consulta y Participación de los trabajadores, precisamente sucede lo dicho hasta ahora. La mayoría se limitan a reproducir de forma casi literal los requisitos, la composición, las funciones así como las facultades de los órganos y comisiones paritarias en materia de PRL (como es el caso del Comité de Seguridad y Salud). Es poco frecuente detectar convenios que regulen estructuras participativas adicionales a las establecidas en la LPRL y cuya finalidad sea obtener una mayor adecuación de éstas órganos y comisiones paritarias a las características de la empresa, en orden a garantizar una mayor protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, en alguno de los convenios analizados se aborda la materia de seguridad y salud desde una perspectiva integral, en la que se trata conjuntamente la PRL y la protección del medio ambiente. Para ello, se prevé en convenio la constitución de un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente con una composición paritaria formada por los asesores designados por cada una de las partes. Este Comité velará y orientará para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente. Si bien no es frecuente encontrarse aún con este tipo de disposiciones en negociación colectiva, resulta de interés tenerlo presente por la creciente relevancia del Medio Ambiente.

En las siguientes líneas se citan varias referencias de interés sobre Consulta y Participación detectadas en los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Córdoba.-**

Artículo 68. Comisión de Consulta y Participación en prevención de riesgos:

1. En los centros de trabajo que cuenten con más de 50 trabajadores y trabajadoras se constituirá, obligatoriamente, un Comité de Seguridad y Salud Laboral, de carácter paritario, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

2. En los centros de trabajo de 30 a 49 trabajadores y trabajadoras se constituirá una Comisión de Consulta y Participación en prevención de riesgos, también de carácter paritario, que estará

compuesta por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá, y un técnico cualificado en prevención de riesgos designado por el empresario, así como por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno de los cuales será el Delegado de Prevención y otro elegido por los propios trabajadores y trabajadoras.

- **Ejemplo 2: Convenio Colectivo de Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L. — Oficinas Generales (antes Sidenor).-**

CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 26. Principios generales.

26.2. Gestión ambiental:

— (...)

— El Delegado de Prevención podrá actuar también en cada Centro de Trabajo como Delegado Medioambiental.

Como se deduce de este último ejemplo en algunos casos existe una vinculación entre los comités de Seguridad y Salud y los de Medio Ambiente. En la práctica, en las grandes empresas, la gestión de los sistemas integrados, conlleva a realizar sinergias entre los distintos sistemas de trabajo y se terminan integrando en una figura las funciones relativas a cada sistema.

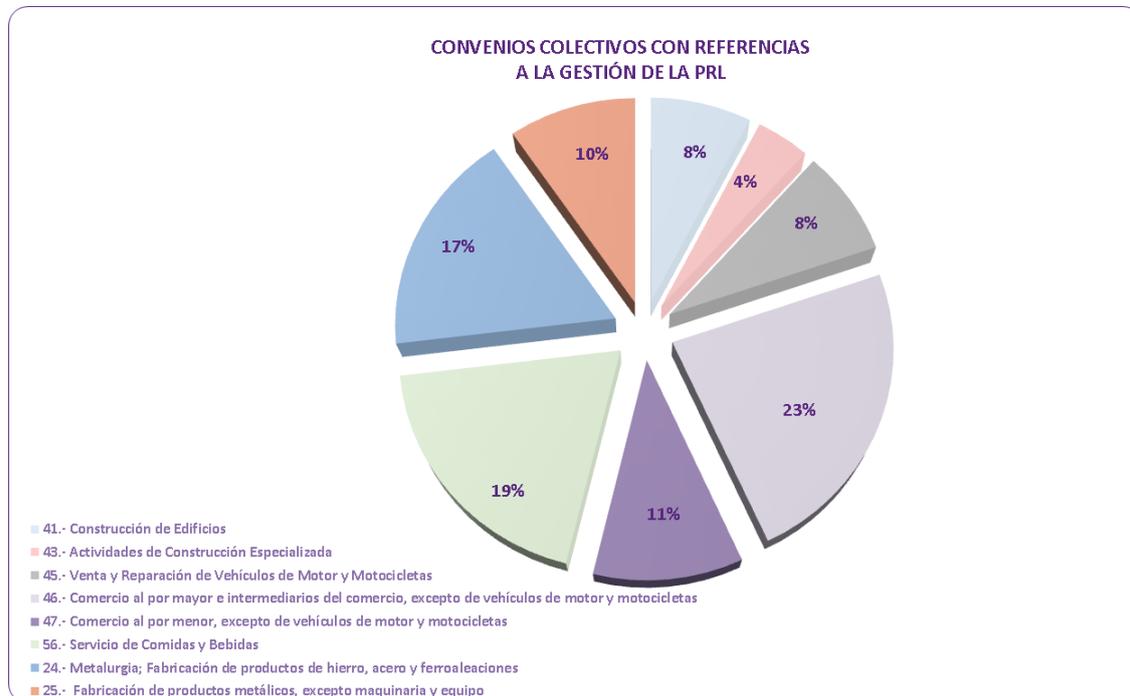
3. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN:

Tal y como ya se ha indicado con anterioridad, la Gestión de la PRL es la tercera materia preventiva más recogida en los convenios colectivos de las 8 actividades económicas analizadas. Son 197 convenios colectivos de un total de 569 convenios con referencias a la PRL, que regulan aspectos específicos sobre la Gestión de la Prevención. Por lo tanto, el 34,62% de los convenios analizados contiene algún aspecto relativo a este ítem.

Entre los convenios colectivos analizados, el sector del Comercio registra el mayor número de convenios con referencias en Gestión de la Prevención. De los 197 convenios colectivos analizados que regulan esta materia, el 34% de los convenios pertenecen a las actividades del Comercio al por Mayor y al por Menor. En estos convenios se detectan 74 menciones sobre la Gestión de la Prevención.

Las actividades industriales agrupan el 27% de los convenios que regulan aspectos relativos sobre la Gestión de la Prevención y se contabilizan 60 menciones en la materia. Por su parte, las actividades de la Construcción agrupan el 12% de los convenios que regulan este ítem y solo se detectan 31 menciones sobre la Gestión de la Prevención. Si bien la Gestión de la Prevención es para la actividad de la Construcción de Edificios una de las 5 materias en PRL más reguladas en negociación colectiva, no sucede lo mismo para las Actividades de Construcción Especializada. Este ítem no se encuentra entre las 5 materias preventivas que con mayor frecuencia aparecen en los convenios pertenecientes a Actividades de la Construcción Especializada. Tan solo el 4% de los convenios analizados con referencias a la Gestión de la Prevención pertenece a Actividades de la Construcción Especializada.

Gráfica 17: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre Gestión de la Prevención.



Por el contrario, el 19% de los convenios analizados que contienen disposiciones sobre la Gestión de la Prevención, corresponden a la actividad de Servicios de Comidas y Bebidas. Se detectan 47 menciones en la materia para esta actividad económica.

Por otro lado, en cuanto a la relación entre el número de veces que la Gestión de la Prevención aparece regulada por convenio colectivo, cabe señalar que la Construcción de Edificios, con 1,47 menciones por convenio, es la actividad que más menciones en la materia contabiliza por convenio. Le sigue la actividad de Servicio de Bebidas y Comidas con 1,24 menciones por convenio.

En el resto de actividades económicas analizadas, se realizan menos de 1,17 menciones por convenio. Más concretamente, en las Actividades de la Construcción Especializada y en las actividades de Venta y Reparación de Vehículos a Motor se realizan 1,13 menciones por convenio. Por su parte, en la Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferroaleaciones se contabilizan 1,15 menciones por convenio, mientras que en Fabricación de Productos Metálicos esta cifra disminuye ligeramente con 1,11 menciones por convenio.

En Comercio al por Mayor y al por Menor con 1,11 y 1,10 menciones por convenio respectivamente, las referencias son inferiores en comparación con en el resto de actividades analizadas.

Gráfica 18: La siguiente gráfica muestra el número de menciones sobre Gestión de la Prevención por convenio colectivo registran los distintos convenios colectivos analizados y distribuidos por CNAE.



- **Análisis cualitativo sobre los aspectos de la Gestión de la Prevención:**

Las referencias que se realizan en cuanto a la Gestión de la Prevención en los convenios colectivos analizados, tratan principalmente sobre la obligatoriedad de hacer entrega de los Equipos de Protección Individual (en adelante EPIs). Asimismo, algunos convenios también regulan la entrega de la ropa de trabajo. Por otra parte, hay ciertos convenios que recogen aspectos específicos en la gestión relativa a su actividad, como sucede en el caso del Convenio de Estaciones de Servicios de Valencia.

Asimismo, se detectan referencias en el sector de la Construcción sobre la Coordinación de Actividades y la documentación necesaria a disponer por parte de la empresa.

Por último, cabe señalar que en alguno de los convenios se recogen referencias en relación a los requisitos que un puesto de trabajo vacante debe cumplir. En este sentido, entre los requisitos se tienen en cuenta conocimientos en PRL.

En las siguientes líneas, se recogen algunas disposiciones destacables en materia de Gestión de la Prevención extraídos de los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Convenio Colectivo de ámbito sectorial para el Comercio del Mueble de la provincia de Jaén.-**

Capítulo V Seguridad E Higiene.

Artículo 17.-Prendas de Trabajo:

El personal que lo precise por las tareas a él encomendadas dentro de la empresa tendrá derecho a dos prendas de trabajo, debiendo cuidar de su limpieza durante el período de vigencia. Dichas prendas consistirán en monos o mandiles para el personal de almacén y oficio.

Las indicadas prendas serán renovadas anualmente por las empresas. En caso de deterioro manifiesto, antes de su caducidad, la empresa entregará otras prendas, debiendo el trabajador de entregar la prenda deteriorada.

- **Ejemplo 2: Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunitat Valenciana.-**

Artículo 51.- Penosidad:

Los trabajos de limpieza en el interior de los tanques, calderas o depósitos, dedicados al almacenamiento de carburantes, no podrán ser desempeñados por personal incluido en el presente convenio colectivo, a excepción de la limpieza de arquetas.

En cumplimiento del deber de coordinación de actividades preventivas, las empresas vigilarán que las encargadas de realizar estos trabajos, lo hagan con las debidas condiciones de seguridad.

- **Ejemplo 3: Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga y su Provincia.-**

Artículo 32. Seguridad y salud:

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio en base al V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía por el que se crea la figura de Coordinadores Asesores, ambas partes negociadoras acuerdan su implantación en el ámbito sectorial al que se extiende el presente convenio.

Cada una de las partes negociadoras, social y económica, designará a dos representantes (1 CCOO, 1 UGT y 2 PATRONALES), quienes desarrollarán sus funciones durante la vigencia del presente Convenio.

Son funciones de los Coordinadores Asesores:

- a) El asesoramiento, la información y la formación.
- b) Atender los programas de prevención para PYMES que se acuerden.

Tales actuaciones son vinculantes y afectan a todas las empresas que están en el ámbito del presente convenio.

Los Coordinadores Asesores forman parte de la Unidad de Prevención incardinada en el Instituto Andaluz para la Prevención de Riesgos Laborales. Su nombramiento corresponde al Instituto a propuesta de ambas partes negociadoras. A tal efecto, representantes de los trabajadores y empresarios se comprometen a solicitar formalmente su nombramiento al Instituto Andaluz en el plazo de un mes desde la publicación en el BOJA de la ley correspondiente.

- **Ejemplo 4: Convenio Colectivo para el Sector de la Construcción y Obras Públicas de Álava.-**

Artículo 23. Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas:

5.- Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) (...)
- g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

- **Ejemplo 5: V Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA.-**

CAPÍTULO IV: Promoción y movilidad. Sección 1.ª Promoción.

Artículo 28. Normas generales de procedimiento.

El anuncio de las vacantes a cubrir deberá publicarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha prevista para llevar a cabo el concurso, señalándose la fecha en el propio anuncio, que será dado a conocer públicamente con indicación de las funciones de la especialidad del puesto de trabajo a ocupar y del programa a desarrollar y/o las condiciones que se requieran para aspirar a ellas. También se hará constar la forma de celebrarlo, y demás circunstancias que sean pertinentes.

La duración de las pruebas no excederá de 30 días naturales.

Las Jefaturas de Recursos Humanos tendrán en su poder los programas para acceder a los diferentes niveles, los cuales se entregarán al personal que lo solicite.

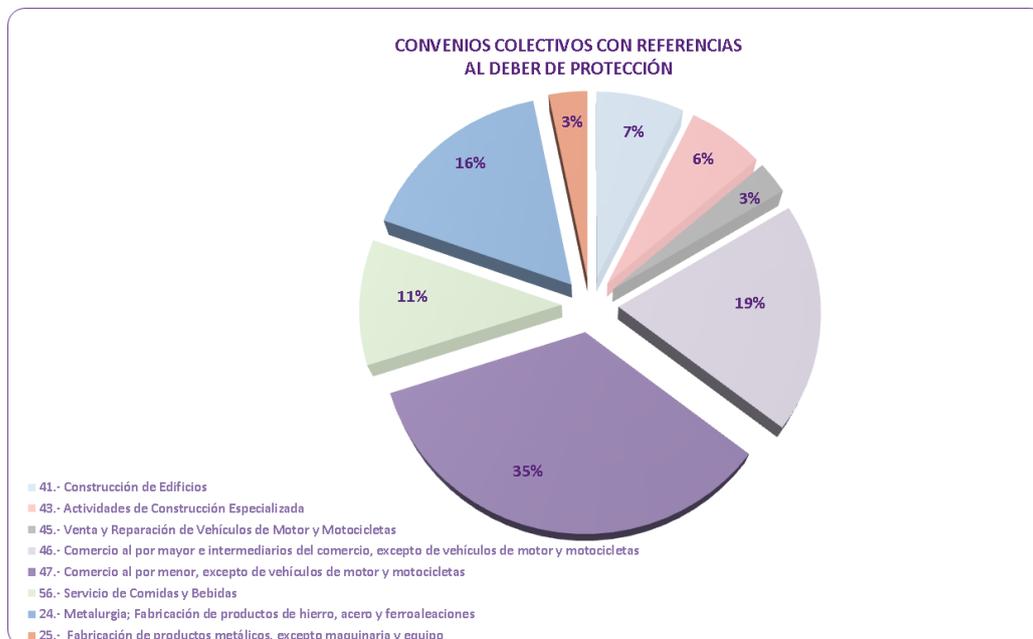
En todas las pruebas se incluirá en el temario una parte de seguridad y salud y de medio ambiente.

4. DEBER DE PROTECCIÓN:

El Deber de Protección es la cuarta materia preventiva más regulada en las 8 actividades económicas analizadas. Se regula en el 38,66% de los convenios analizados, es decir, en

220 convenios de los 569 analizados. El 14,30% de las menciones en PRL que se realizan en los convenios colectivos analizados corresponden a esta materia.

Gráfica 19: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre el Deber de Protección.



Como se observa en la gráfica anterior, el sector del Comercio registra el mayor número de convenios que regulan aspectos relativos al Deber de Protección. El Comercio al por Mayor y al por Menor registran el 54% de los 220 convenios colectivos analizados que regulan esta materia. Le sigue la Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferroaleaciones con el 16% de los convenios y el Servicio de Comidas y Bebidas con el 11% de los convenios analizados con referencias a este ítem. Las dos actividades económicas del sector de la Construcción agrupan el 13% de los convenios analizados. Por último, la Fabricación de Productos Metálicos y la Venta y Reparación de Vehículos de Motor registran entre las dos el 6% de los convenios.

En la siguiente gráfica, se analiza el número de veces por convenio que aspectos sobre el Deber de Protección aparecen.

En este sentido, cabe señalar que las Actividades de Construcción Especializada, con 1,57 menciones por convenio, y la Construcción de Edificios, con 1,50 menciones por convenio, son las actividades que más menciones por convenio realizan en sobre el Deber de Protección.

Por otra parte, el Servicio de Bebidas y Comidas registra una media de 1,30 menciones por convenio y el Comercio al por Menor y por Mayor realizan 1,21 y 1,18 menciones por convenio respectivamente.

En las actividades industriales, se contabiliza el menor número de menciones por convenio: la Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferroaleaciones con 1,11 menciones por convenio y la Fabricación de Productos Metálicos con 1,00 menciones por convenio. La Venta y Reparación de Vehículos a Motor también regula tan solo 1 mención.

Gráfica 20: La siguiente gráfica muestra el número de menciones sobre Deber de Protección por convenio colectivo registran los distintos convenios colectivos analizados y distribuidos por CNAE.



- **Análisis cualitativo sobre el Deber de Protección:**

De los convenios analizados la mayoría traslada al ámbito de la negociación el objetivo y deber de proteger la seguridad y salud en el trabajo. Por lo general, recogen cláusulas en el que se refuerza el mensaje de que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario en la empresa. Para ello, se incluyen cláusulas donde se determina que para alcanzarlo se debe establecer y planificar la PRL. En este sentido, en términos generales se incluyen en los convenios los principios de la actuación preventiva en su ámbito de aplicación. Sin embargo, muchos convenios contienen remisiones directas a la

LPRL y a sus disposiciones de desarrollo, sin concretar, en qué debe consistir la actividad preventiva en el sector o empresa.

En las siguientes líneas, se recogen algunas disposiciones destacables en materia de Deber de Protección extraídos de los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Convenio Colectivo provincial del Comercio metal (Alicante).-**

Art. 31º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la gran importancia y atención preferente que tiene la Seguridad y Salud Laboral y todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales, por ello, tienen primacía las actuaciones cotidianas encaminadas a proteger al trabajador contra los posibles riesgos que puedan derivarse de las ejecuciones de su trabajo.

Tanto la empresa como sus trabajadores, colaborarán estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad laboral, participando en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.

(...)

- **Ejemplo 2: Conveni collectiu de treball de l'empresa NEMBA RCH, S.L., de Mont-roig del Camp.-**

Article 33. Prevenció de riscos laborals i seguretat i higiene en el treball

Les parts signatàries del present Conveni ressalten la necessitat de la prevenció de riscos laborals, evitant-los i avaluant-los per combatre'ls amb la conseqüent participació i col·laboració dels treballadors en materia preventiva.

L'empresa i els serveis tècnics en matèria de vigilància de la salut així com la representació dels treballadors promouran les mesures que considerin adients per optimitzar la seguretat i higiene en el treball a fi d'implantar una cultura de la prevenció a tots els nivells.

L'empresa realitzarà per sí o mitjançant la contractació de serveix externs degudament acreditats la seguretat i vigilància de la salut en el treball en els termes de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

- **Ejemplo 3: Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U. (País Vasco).-**

DISPOSICIONES FINALES

Primera —Prevención de riesgos laborales:

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en la empresa se comprometen al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de toda la normativa en vigor referente a esta materia.

- **Ejemplo 4: Conveni collectiu de treball de l'empresa Sinterizados y metalurgia de Solsona, SA, de la localitat de Solsona (Solsonès) per als anys 2014 a 2016.-**

Artículo 37. Seguridad y salud laboral.

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y disposiciones concordantes.

Asimismo, se tendrán en cuenta los convenios y recomendaciones de la OIT que hayan sido ratificados por España y que se apliquen obligatoriamente de acuerdo con la legalidad vigente.

b. Análisis del segundo grupo de materias (Maternidad, Aspectos Generales, Formación e Información y Riesgos Laborales):

MATERNIDAD	ASPECTOS GENERALES	FORMACION E INFORMACIÓN	RIESGOS PSICOSOCIALES
108 convenios	93 convenios	85 convenios	83 convenios

El *segundo grupo* lo conformarían aquellas otras materias referentes a la PRL que se repiten con cierta frecuencia en los convenios colectivos y que acuerdan aspectos sobre la Maternidad, la Formación e Información, los Riesgos Psicosociales o los aspectos generales de la Prevención. Alrededor del 16% de los convenios analizados guardan algún aspecto preventivo sobre alguna o varias de estas 4 materias.

El 19% de estos convenios analizados incorporan algún aspecto sobre la Maternidad y su tratamiento desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo. El 16% de los convenios analizados recogen cláusulas que incorporan aspectos generales de la prevención. Por su parte, la Formación e Información así como los Riesgos Psicosociales se regulan en el 15% de los convenios analizados.

La siguiente Tabla muestra cómo se distribuyen estas 4 materias preventivas entre las 8 actividades económicas analizadas. Si bien no se encuentran entre las más reguladas en los convenios, aparecen cada vez con mayor frecuencia en los mismos como sucede por ejemplo con los Riesgos Psicosociales.

CNAE	MATERNIDAD	ASPECTOS GENERALES	RIESGOS PSICOSOCIALES	FORMACIÓN E INFORMACIÓN
41. Construcción de Edificios	0	7	0	13
43. Actividades Construcción Especializada	5	32	2	13
45.- Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas	2	0	3	2

46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	35	37	25	11
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	31	0	26	9
56. Servicio de Comidas y Bebidas	17	6	25	8
24. Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	9	0	0	22
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	9	11	2	7
Total Nº CONVENIOS	108	93	83	85

5. MATERNIDAD:

Los aspectos preventivos sobre la Maternidad se regulan en el 18,98% de los 569 convenios colectivos con referencias a la PRL analizadas y el 5,5% de un total de 1887 menciones en PRL contabilizados.

Como se puede deducir, las remisiones a los aspectos preventivos de la Maternidad no son tan numerosas encontrarlas en los convenios colectivos en comparación con otras materias anteriormente citadas, como es el caso de la Vigilancia de la Salud o la Consulta y la Participación. Esta situación tiene su lógica ya que la regulación de la Maternidad y sus aspectos preventivos no ha sido una materia tradicionalmente acordada en negociación colectiva. Es una materia más novedosa que se va incorporando con la incorporación de la mujer en determinados puestos de trabajo y sectores de actividad. Por ello, quizás en negociación colectiva no se le ha prestado tanta atención. Sin embargo, cabe destacar que los aspectos preventivos de la Maternidad se conforman como la quinta materia más regulada entre los convenios colectivos analizados.

Gráfica 21: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre la Maternidad.



A la hora de contabilizar en los convenios colectivos seleccionados de las 8 actividades económicas analizadas referencias sobre la Maternidad y los aspectos preventivos, se observa que aquellas actividades económicas menos feminizadas apenas regulan esta materia, como sucede en el sector de la Construcción.

En la gráfica 21, se puede observar que los convenios pertenecientes a la actividad económica de la Construcción de Edificios no contabilizan ningún aspecto relacionado con la Maternidad.

Tan solo el 5% de los convenios colectivos analizados en el ámbito de las Actividades de la Construcción Especializada regulan algún aspecto sobre Maternidad. Asimismo, solamente el 2% de los convenios de la actividad de Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas regulan aspectos sobre la Maternidad y la PRL.

Por el contrario, las actividades del Comercio al por Mayor y al por Menor así como el Servicios de Bebidas y Comidas agrupan casi la totalidad de los aspectos de Maternidad regulados en los convenios colectivos analizados. En este sentido, el 61% de los convenios con aspectos regulados en materia de Maternidad y Prevención pertenecen al Comercio al por Mayor y al por Menor. Asimismo, el 16% se contabilizan en los convenios relativos a la actividad de Servicio de Comidas y Bebidas.

Las actividades industriales agrupan el 16% de los convenios colectivos analizados que disponen alguna referencia en esta materia. En este sentido, no son las que mayor número de menciones realizan a diferencia de lo que sucede con las actividades del sector Servicios. Sin embargo, las actividades industriales tienden a regular un mayor número de aspectos sobre Maternidad que las actividades del sector de la Construcción.

- **Análisis cualitativo sobre los aspectos de la Maternidad:**

La mayoría de los convenios con cláusulas en relación a cuestiones sobre la Maternidad, transcriben el contenido que la Legislación realiza en la materia en el que se reconoce el derecho a la maternidad y se establece el cambio de puesto de trabajo para la mujer embarazada o en lactancia, para cuando puedan existir riesgos para su salud.

Sobre los convenios que regulan el riesgo durante el embarazo cabe decir que en su mayoría lo hacen estableciendo procedimientos de sustitución por otro trabajador/a en el puesto dejado vacante por la mujer embarazada en aquellos casos en que se ha utilizado el cambio de puesto de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo como medidas de protección.

En las siguientes líneas se recogen alguna de las disposiciones más destacables sobre Maternidad en los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Córdoba.-**

Artículo 42º. Protección al Embarazo:

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara, por lo que el Comité de Salud Laboral o representante de los trabajadores/as, propondrá a la empresa el cambio de puesto de trabajo y/o turno. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos.

- **Ejemplo 2: Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado, SA, Cepsa Conveniencia, SA y Productos Asfálticos, SA.-**

Artículo 13. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

(...)

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- **Ejemplo 3: II Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.-**

Artículo 28. Protección de la vida familiar.

I. Suspensión por embarazo o riesgo durante la lactancia natural: En el supuesto de riesgo para el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. RIESGOS PSICOSOCIALES:

Los aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Psicosociales se regulan en el 14,59% de los 569 convenios colectivos analizados. Las referencias contabilizadas en relación con este ítem, equivalen al 4,45% de las 1887 menciones en PRL realizadas. Al igual que sucede con los aspectos relativos a la Maternidad, las referencias a la Prevención de los Riesgos Psicosociales no son tan numerosas de encontrar en los convenios colectivos analizados. Sin embargo, los Riesgos Psicosociales es una materia que en los últimos años está siendo tenida más en cuenta, por los negociadores de los convenios colectivos. En este sentido, se puede señalar que cada vez es más frecuente detectar en los convenios colectivos disposiciones sobre Prevención de Riesgos Psicosociales.

Las disposiciones sobre los aspectos preventivos de los Riesgos Psicosociales están siendo incorporadas especialmente en los convenios colectivos del sector Servicios. Tal y como se puede observar en la siguiente gráfica, prácticamente la totalidad de las referencias a la Prevención de Riesgos Psicosociales se identifican en los convenios pertenecientes a las actividades del Comercio al por Mayor y al por Menor así como en el Servicios de Comidas y Bebidas. Esto es el 91% de las referencias en esta materia se contabilizan precisamente en los convenios relativos a estas tres actividades económicas.

Por el contrario, las actividades económicas del sector de la Construcción e Industria apenas recogen aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Psicosociales.

Por ello, cabría concluir indicando que los aspectos psicosociales resultan más predominantes y determinantes en los puestos de trabajo relativos a actividades del sector Servicios como sucede con el Comercio que en otros sectores. Por el contrario, en el sector de la Construcción e industrial siguen predominando la prevención de aspectos de seguridad de los entornos laborales, por la gravedad de los riesgos de esta naturaleza en determinadas actividades en estos sectores.

Gráfica 22: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre la prevención de Riesgos Psicosociales.



- **Análisis cualitativo sobre los aspectos en Prevención de riesgos Psicosociales:**

En los últimos años, se vienen acordando, especialmente, en el sector Servicios protocolos de actuación ante situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo y, asimismo, se establecen principios de tolerancia cero para estos supuestos. En algunos casos hay convenios que repiten íntegramente cláusulas sobre la materia recogidas en otros convenios colectivos. Esto sucede por ejemplo entre los Convenios de Venta a Domicilio y Comercio del Vidrio catalán. Recogen disposiciones idénticas e la materia.

En las siguientes líneas, se recogen alguna de las disposiciones más destacables sobre la Prevención de Riesgos Psicosociales extraídos de los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Beretta Benelli Ibérica, SA.-**

Artículo 60. Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo:

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la comisión paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

- a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador/a por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

- **Ejemplo 2: Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.-**

Art. 55. El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3.º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4.º Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

- **Ejemplo 3: Conveni col·lectiu de treball del comerç del vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya per al període d'1 d'abril de 2013 a 31 de març de 2015.-**

Article 34. Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament.

34.1. Assetjament sexual: Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

34.2. Assetjament moral: S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menysteniment o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la seva capacitat promocional professional o la seva permanència en el lloc, afectant negativament l'entorn laboral.

Descriu una situació en la que una persona o un grup de persones exerceixen una violència o fustigament psicològic extrem, de forma sistemàtica, generalment durant un temps prolongat, sobre una altra persona en el lloc de treball.

34.3. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte quan tingui o pugui tenir coneixement de les mateixes, incloses aquelles de caràcter sancionad.

És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per a prevenir situacions que afavoreixin l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra la reputació o la dignitat personal de cap treballador.

No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap treballador, ja sigui encarregant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al que no estigui qualificat, etc.

No es manipularà de forma individual ni col·lectiva la informació o comunicació que hagi de rebre qualsevol treballador per a la realització del seu treball; sense mantenir-lo en situació d'ambigüitat de rol, no informant-lo sobre aspectes de les seves funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació tant explícitament (amençant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seves opinions, ignorant la seva presència)

No es permetran situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte o mitjançant la distribució no equitativa del treball.

Qualsevol de les conductes descrites anteriorment, seran perseguides i sancionades en funció de la seva gravetat.

34.4. Així, amb independència de les accions que puguin interposarse al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part del que s'entengui afectat per una situació d'assetjament, davant un representant de la direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, de confirmarse aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Qualsevol denúncia d'aquesta mena s'ha posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors i, en el seu cas, del Comitè de Seguretat i Salut, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada.

En les investigacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, practicantse quantes diligències puguin considerarse pertinents als efectes d'aclarir els fets.

34.5. Durant aquest procés, que haurà d'estar tramitat en un termini màxim de 10 dies, tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

34.6. La constatació de l'existència de qualsevol tipus d'assetjament en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de la direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció. Si el treballador denunciant ho sol·licita se li haurà de lliurar còpia de l'expedient instruït.

A aquests efectes qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui de caràcter sexual o moral, en qualsevol de les seves vessants, serà considerat sempre com falta molt greu.

7. LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN:

La Formación e Información en PRL es una de las materias cuyos elementos se acuerdan con cierta habitualidad en negociación colectiva. El 14,94% de los 569 convenios colectivos analizados contiene aspectos relativos a la Formación e Información en PRL. A diferencia de lo que sucede en las materias anteriormente comentadas, las actividades del sector de la Construcción e Industria son las que más aspectos sobre Formación e Información recogen en sus convenios colectivos. En este sentido, cabe indicar que el 64% de los 85 convenios colectivos analizados que disponen de referencias a la Formación e Información corresponden a estos dos sectores de actividad.

Las actividades industriales de la Metalurgia; Fabricación de Hierro, Acero y Ferroaleaciones así como la Fabricación de Productos Metálicos, excepto Maquinaria y Equipo aglutinan el 34% de los convenios colectivos con referencias sobre Formación e Información. Por su parte, en las actividades de la Construcción de Edificios y la Construcción Especializada se contabilizan el 30% de los convenios con referencias en esta materia.

Lo cierto es que los negociadores de los convenios colectivos del sector de la Construcción iniciaron tras la promulgación de la LPRL del año 1995 la dinámica de acordar para el

convenio del Sector, los aspectos formativos de determinados puestos de trabajo con riesgos específicos en seguridad. Vieron la necesidad de formar a los trabajadores del Sector en relación con actividades y puestos de trabajo que entrañaban riesgos específicos para la seguridad del trabajador, con el fin de prever accidentes de trabajo con graves consecuencias para la salud e integridad de los trabajadores.

Esta dinámica ha ido haciéndose extensible a otras actividades económicas, por ejemplo el Metal. En este sentido, la Construcción de alguna manera ha impulsado la incorporación de la materia de Formación e Información en Prevención de Riesgos en los convenios colectivos de otros sectores de actividad.

Si bien la Formación e Información en PRL es una materia que ha sido, sobre todo, acordada en convenios colectivos del sector de la Construcción e Industria, otras actividades económicas con menos tradición negociadora ya vienen incorporando disposiciones en esta materia. En este sentido, en la siguiente gráfica cabe destacar que el 24% de los convenios colectivos analizados con referencias en Formación e Información en PRL corresponden a las actividades del Comercio al por Mayor y por Menor. El 10% de los convenios pertenecen a la actividad de Servicio de Comidas y Bebidas.

Gráfica 23: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre la Formación e Información en Prevención de Riesgos Laborales.



- **Análisis cualitativo sobre los aspectos de Formación e Información PRL:**

Las disposiciones de los convenios analizados tienen en cuenta el acuerdo alcanzado en el sector de la Construcción en cuanto a la formación que resulta necesaria realizar para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

Por otra parte, se detectan determinadas disposiciones en otras actividades económicas distintas a la Construcción en las que se establece la importancia de la Formación en PRL

para la reducción de los accidentes de trabajo. Asimismo, en otros casos se concretan aspectos formativos o se detallan aspectos para la elaboración de los niveles profesionales de la empresa. En algún otro supuesto se determina incluso la forma de impartir el curso formativo.

En las siguientes líneas, se recogen algunas referencias reseñables sobre la Formación e Información en PRL extraídos de los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Horticultores El Torcal, Sociedad Cooperativa Andaluza.-**

Artículo 22. Formación.

La empresa se compromete a impartir los oportunos cursos de formación a los trabajadores, para la correcta formación de sus trabajadores y trabajadoras. **En especial se fomentará la realización de cursos de manipulador de alimentos, seguridad e higiene y ergonomía laboral.**

- **Ejemplo 2: Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del Mercat Central del Peix de Barcelona (Mercabarna) per als anys 2012-2015.-**

Nivell f) (Aprenent) Serà el treballador que iniciant una relació laboral amb una empresa del Mercat Central del Peix, amb posterioritat a la signatura d'aquest conveni, i que no tenint experiència amb altres empreses del sector ni coneixements específics (formació administrativa reglada) presta els seus serveis alhora que el forma.

L'empresa, al mateix temps que utilitza el seu treball, s'obliga a iniciar pràcticament i teòricament, per si o per un altre, en els coneixements propis de la professió, els quals enumerem a continuació:

- (...)

-Conèixer els principis bàsics de Prevenció de Riscos Laborals.

- (...)

- **Ejemplo 3: Convenio colectivo de la Kiabi España Ksce, SA.-**

Artículo 43. Salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las Empresas deben acometer y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de los trabajadores/as una formación de 8 horas mínimas. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

- **Ejemplo 4: Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Restaurants Mcdonald's, SAU per als anys 2015-2017.-**

Artículo 52. Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

El primer paso para proteger adecuadamente la salud de los empleados en el trabajo, consiste en una adecuada información y formación de los riesgos del mismo y la manera adecuada de prevenirlos. Por ello, dentro de los cursos de formación, se dedicara el apartado correspondiente a la salud laboral, y a la seguridad e higiene en el trabajo, garantizándose el acceso de los empleados a la información sobre todos los riesgos, y los medios para prevenirlos o reducirlos al máximo, estableciéndose, de acuerdo con los representantes legales de los empleados campañas informativas y cursos de formación específicos tanto presenciales como en modalidad E-learning.

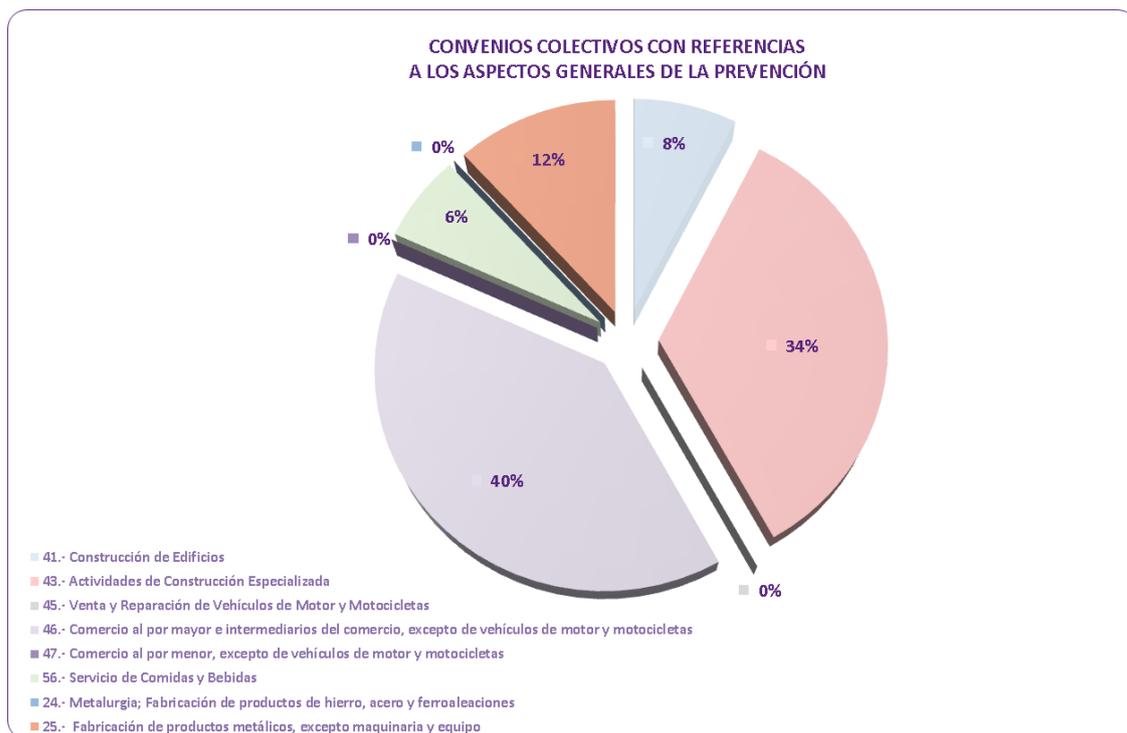
8. ASPECTOS GENERALES:

Como anteriormente se ha indicado, otro de las referencias en PRL que se detecta con cierta regularidad en los convenios colectivos, son aquellas que se recogen bajo la denominación de Aspectos Generales General. Bajo este término se engloban cláusulas que vienen a reforzar en el marco de un convenio colectivo el mensaje de la importancia por la PRL en los centros de trabajo.

En este ítem se han tenido en cuenta todas aquellas referencias sobre la promoción de la Prevención de Riesgos Laborales que en el articulado de los convenios colectivos aparecen. Se trata, por lo tanto, de cláusulas que vienen a reforzar en el marco de un convenio colectivo el mensaje de la importancia por la PRL en los centros de trabajo. Son cláusulas de carácter general que manifiestan una declaración en la que la empresa expresa su respeto y promoción de la PRL. Por lo tanto, no son cláusulas que tratan de desarrollar en detalle un aspecto concreto de la prevención sino más bien realizar una manifestación de intenciones y objetivos generales en materia la seguridad y salud de los trabajadores. Son disposiciones y referencias que no hacen sino recordar el contenido de la propia LPRL y su desarrollo normativo ya que las mayorías de estas referencias no hacen sino copiar literalmente disposiciones de la propia LPRL. Por lo tanto, los negociadores de los convenios no buscan con estas disposiciones desarrollar la LPRL a través de la negociación colectiva, sino que pretenden reforzar el compromiso de las partes con la PRL. En este sentido, incluyen disposiciones y fragmentos de la Ley, como sucede en el 16,34% de los convenios analizados que recogen alguna cláusula con referencias a la legislación en PRL.

En la siguiente gráfica, se observa que la mayoría de las referencias de este tipo contabilizados, se encuentran en los convenios pertenecientes al Comercio al por Mayor (el 40% de los convenios) y las Actividades de la Construcción Especializada (con el 34% de los convenios).

Gráfica 24: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre los Aspectos Generales de la Prevención de Riesgos Laborales.



- **Análisis cualitativo sobre los Aspectos Generales:**

A menudo las disposiciones sobre PRL en negociación colectiva, no hacen sino repetir o transcribir literalmente fragmentos enteros de la propia LPRL. Se tratan de una declaración de intenciones en la que las partes se hacen eco del objetivo genérico de la Ley trasladándolo a su ámbito de negociación, sin que resulte destacable una evolución de las cláusulas convencionales a este respecto.

Aunque en términos generales se aprecia un creciente interés por incluir en el convenio los principios de la actuación preventiva en su ámbito de aplicación, todavía un gran porcentaje de convenios contienen remisiones directas a la LPRL y a sus disposiciones de desarrollo, sin concretar, por tanto, en qué debe consistir la actividad preventiva en el sector o empresa. Tal remisión, se lleva a cabo a determinando, en suma, que la obligación de seguridad y salud en el trabajo ha de abordarse conforme a los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada LPRL, y las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

c. Análisis del primer grupo de materias (Aspectos económicos, Organización de la PRL, Colectivos con Riesgos Especiales, Riesgos por Agentes Físicos y Riesgos de Seguridad en Emergencias):

El *tercer grupo* sería el formado por aquellas materias que aparecen de manera esporádica en convenios de sectores o empresas con riesgos laborales específicos o de actividades que se desarrollan en unas condiciones laborales especiales. Entre estas se encuentran cláusulas relativas a pluses o bonificaciones económicas, la Organización de la Prevención, Colectivos con riesgos específicos o aspectos de seguridad en emergencias.

De este tercer grupo cabe realizar algunos comentarios relativos a las siguientes tres materias: Aspectos Económicos, Organización de la Prevención, Colectivos con Riesgos Especiales. El resto de materias escasamente se formulan en negociación colectiva.

En la Tabla siguiente se muestra la distribución por actividad económica de los convenios colectivos que recogen referencias o aspectos relativos a alguna de estas tres materias mencionadas:

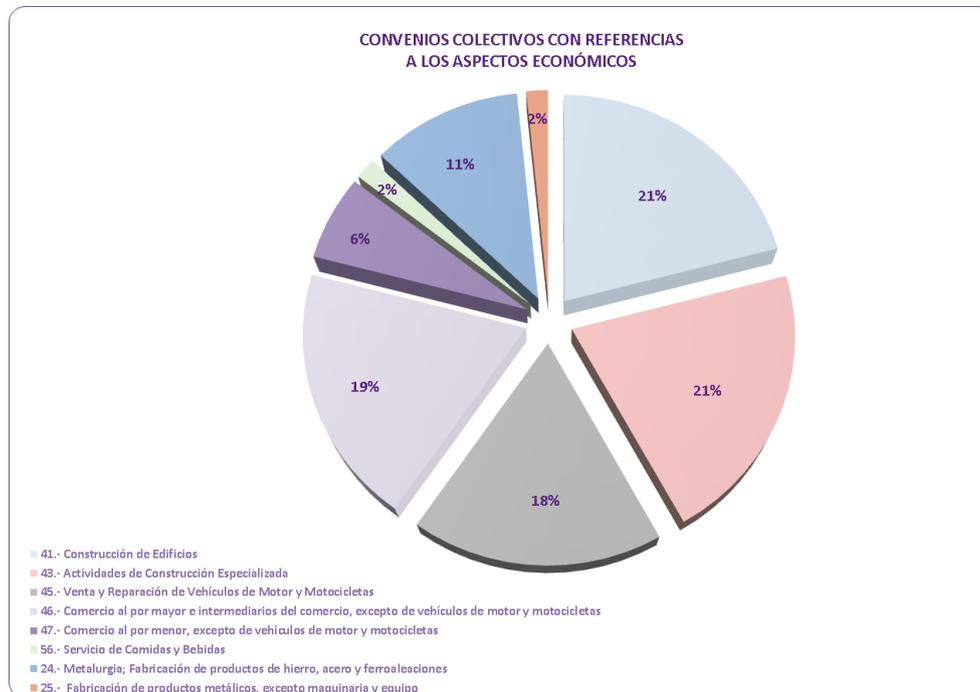
CNAE	ASPECTOS ECONOMICOS	ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	COLECTIVOS CON RIESGOS ESPECIALES
41. Construcción de Edificios	13	1	5
43. Actividades Construcción Especializada	13	3	1
45.- Venta y Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas	11	7	0
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	12	18	5
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	4	4	5
56. Servicio de Comidas y Bebidas	1	0	0
24. Metalurgia; Fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	7	5	2
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1	2	10
Total Nº CONVENIOS	62	40	28

9. ASPECTOS ECONOMICOS:

Bajo el término de Aspectos Económicos se han recogido pluses, primas, incentivos y otras variables que aparecen en los convenios colectivos analizados.

El 10,89% de los 569 convenios colectivos analizados con referencias a la PRL, disponen de referencias a alguno de estos aspectos económicos. Son 4 las actividades económicas que mayor número de Aspectos Económicos contabilizan, como se observa en la siguiente gráfica. La Construcción de Edificios y la Construcción Especializada ambas con el 21% de los convenios colectivos con referencias en la materia, el Comercio al por Mayor contabiliza el 19% de los convenios y la Venta y Reparación de Vehículos de Motor con el 18%.

Gráfica 25: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre los Aspectos Económicos.



- **Análisis cualitativo sobre los Aspectos Económicos:**

Con respecto a esta materia, cabe señalar que aún persisten cláusulas que regulan pluses de peligrosidad o toxicidad del puesto o trabajo. Ahora bien, este tipo de cláusulas se van eliminando de los convenios colectivos y aparecen de forma residual.

Por otro lado, cabe subrayar un aumento de cláusulas que se vienen incorporando en relación con primas que se otorgan en función de la calidad del trabajo realizado y el cumplimiento de las medidas de seguridad en la ejecución de este trabajo.

En algunos supuestos analizados, se observa cómo el desempeño del trabajo se evalúa ponderando entre otros, aspectos de seguridad tales como la correcta utilización de todos los elementos de protección individual y seguimiento de las normas de prevención y salud en el trabajo.

Es preciso indicar que cada vez es más habitual encontrarse en los convenios colectivos este tipo de disposiciones que persiguen relacionar los aspectos de preventivos de los riesgos en el trabajo, con conceptos de rendimiento, productividad y retribución económica. Son aspectos que buscan que a la hora de establecer las retribuciones y primas, además de indicadores más tradicionales como es el caso de la productividad, se incorporen aspectos ligados con el trabajo seguro y bien hecho.

En las siguientes líneas, se recogen algunas referencias reseñables sobre los Aspectos Económicos extraídos de los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.-VIZCAYA.-**

Artículo 30. Primas o incentivos.

El sistema de primas o incentivos previsto en el presente artículo tiene por objetivo motivar al personal que obtenga un mayor rendimiento.

1. (...)

La prima del personal de postventa está compuesta por la suma de tres conceptos:

a) Prima por revisiones: Al realizar el 100 % de las revisiones se abonará la cantidad de 54,04 euros/mes.

Si por problemas de organización no fuera posible cumplir el 100% se abonaría la cantidad mencionada.

b) Prima variable de calidad en el trabajo: Se establece una «Prima variable de Calidad en el Trabajo» de un máximo de 70 euros/mes cuyo abono se evaluará y se graduará por los superiores de cada operario, atendiendo al nivel de desempeño individual en el trabajo de cada uno de aquellos.

Este desempeño se evaluará ponderando aspectos tales como son, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos, (I) el grado de compromiso con el trabajo, (II) el servicio ofrecido al cliente, (III) presencia y aseo en el trabajo, (IV) trato correcto con lo superiores y los demás compañeros, (V) aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario, **(VI) realización correcta de la revisión mensual de los aparatos asignados a cada operario, (VII) correcta utilización de todos los elementos de protección individual y seguimiento de las normas de prevención y salud en el trabajo** (VIII) correcta cumplimentación de los partes de trabajo y/o Data Parte, (IX) así como la entrega en tiempo a la empresa de los mismos.

- **Ejemplo 2: Encofrados y Andamios para la Construcción Aecon, Sociedad Limitada.-**

Artículo 10:

d. Sistema retributivo para personal de producción.

Este sistema de remuneración se aplica al personal de producción: Encargado, Jefes de Equipo, Oficiales de 1.a, Oficiales de 2.a, Ayudantes, Peones.

Este sistema pone en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y **teniendo como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal; rendimiento que se alcanza por la especialización, sin menoscabo del cumplimiento estricto de las medidas de prevención de riesgos laborales y de la calidad.**

- **Ejemplo 3: Comercial CITROEN.-**

ANEXO I: Principios de progresión económica hasta el nivel salarial 4.

La progresión profesional hasta el nivel salarial 4 se basa en la capacidad del trabajador para ejercer el puesto o la función de un nivel de complejidad superior al desempeñado.

Esta progresión se desarrolla de acuerdo con el procedimiento que se define a continuación:

(...)

Si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad, nivel de participación en el trabajo, aceptación de la movilidad interna y disponibilidad, no son satisfactorias y no permiten una propuesta de evolución, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso de una entrevista con el trabajador. En esta entrevista se abordarán igualmente las posibilidades de reorientación y formación apropiadas

- **Ejemplo 3: ARCELORMITTAL.-**

4.1. Retribución variable.

Se acuerda variabilizar una parte de la retribución fija de los trabajadores con arreglo a los siguientes criterios:

a) Se entiende por retribución fija el conjunto de conceptos que integran el salario de cada trabajador, independientemente de su denominación, excluido el concepto de antigüedad.

b) El porcentaje de variabilización será del 8% de la retribución fija durante los años 2013, 2014 y 2015 y será efectivo a partir del mes de julio de 2013.

c) El sistema se registrará por objetivos económicos, industriales y de seguridad con el peso específico correspondiente y, de acuerdo con su carácter variable, estará sujeto al principio general de que si hay resultados se percibe la compensación porcentual prevista y, en caso contrario, no.

- **Ejemplo 4: Convenio Colectivo de F.J. Sánchez Sucesores, SAU.-**

Artículo 27. Gratificaciones puntuales.

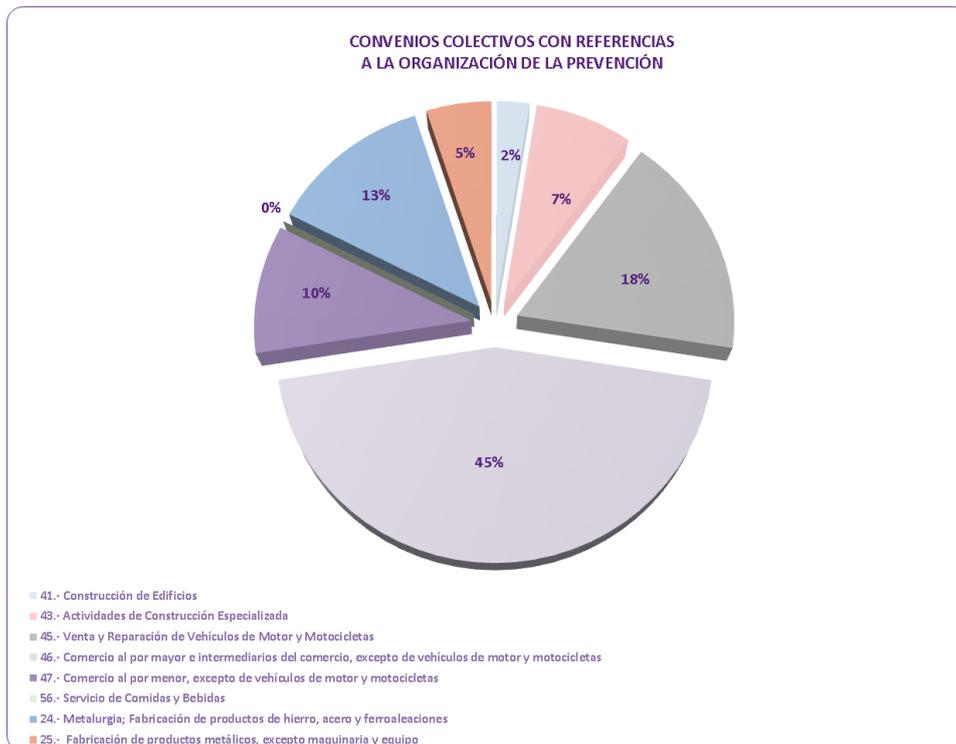
Mediante dichas gratificaciones se podrán compensar, a criterio de la empresa, los resultados extraordinarios calidad, seguridad, productividad o cualquiera otros.

10. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN:

Tan solo el 7,03% de los 569 convenios analizados recoge algún aspecto en relación con la Organización de la Prevención. Son pocas las ocasiones en las que se regula este ítem.

El 73% de estas referencias sobre la Organización de la Prevención se observan en los convenios del sector Servicios. Más concretamente, el 45% de los convenios analizados que disponen de al menos un aspecto regulado sobre la Organización de la Prevención, pertenecen al Comercio al por Mayor y el 10% Comercio al por Menor. El 18% de los convenios pertenecen a la actividad Venta y Reparación de Vehículos a Motor. El 27% restante de las referencias en la materia, se distribuyen entre los convenios de la actividad industrial y de la Construcción.

Gráfica 26: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre la Organización de la Prevención.



- Análisis cualitativo sobre la Organización de la Prevención:**

La organización de la actividad preventiva representa uno de los aspectos de la prevención de riesgos laborales en el que se reconoce un ámbito muy amplio de actuación a la negociación colectiva. En este sentido, tanto la propia Ley de PRL como el Reglamento de los Servicios de Prevención contienen alguna remisión a la negociación colectiva. Por ejemplo entre las remisiones se prevé que en negociación colectiva se determinen los medios materiales y personales de los servicios de prevención propios o el número de trabajadores designados por el empresario para realizar la actividad de prevención y el tiempo y los medios conferidos para realizar tal actividad. Sin embargo, a pesar de las posibilidades que la normativa en PRL concede a la negociación colectiva, en términos generales, su incidencia sobre la organización de la prevención no es alta.

En las siguientes líneas, se recogen algunas referencias realizadas en los convenios colectivos analizados sobre este aspecto:

- Ejemplo 1: Convenio Colectivo provincial del Comercio metal (Alicante).-**

Art. 31º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

(...)

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar la creación de un servicio mancomunado de prevención específico para el sector del comercio de metal de la provincia de Alicante, siempre que la identidad del colectivo de empresarios y trabajadores que se halle incluido en el subsector o subsectores productivos, y las demás circunstancias a tomar en consideración, posibiliten su creación e implantación. Siempre que concurren las circunstancias establecidas en la Ley de aplicación, las partes podrán proceder a su constitución con carácter provincial, adoptando las medidas tendentes a su puesta efectiva en funcionamiento. Dicho servicio mancomunado, constituido en fecha 13 de noviembre de 2008, al amparo de lo pactado en anteriores convenios, viene prestando

sus servicios al colectivo de empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito funcional de aplicación del Convenio.

- **Ejemplo 2: VIII Convenio colectivo de Supermercados Sabeco.-**

Art. 56. Servicio de Prevención.

El Servicio de Prevención de Supermercados SABECO es el conjunto de medios humanos y materiales que Supermercados SABECO pone a disposición para realizar las actividades preventivas. Dicho SP cumplirá lo marcado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento del Servicio de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

Diseño aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as. La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia. La información y formación de los trabajadores/as. La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia. La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

- **Ejemplo 3: Aludium Transformación de Productos, S.L.U.-**

Artículo 77.— Servicio de prevención.

Se constituye el Servicio de Prevención de la fábrica, que estará formado por el Médico de Empresa, el Técnico de Prevención y un A.T.S. de Empresa. Este Servicio ajustará sus cometidos a lo dispuesto en la Ley 31/95 y el R. D. 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 78.—Servicio médico.

El Centro cuenta con un Servicio Médico integrado en el Servicio de Prevención, cuya finalidad es ejercer la medicina preventiva, conservando y mejorando la salud de los productores, evitando riesgos de todo orden que puedan presentarse en el trabajo o los que puedan aparecer como consecuencia del mismo.

- **Ejemplo 4: Convenio colectivo de Endesa Ingeniería, SL.-**

Artículo 17. Organización de la actividad preventiva.

A estos efectos, la Empresa tiene como modalidad preventiva la de «Servicio de Prevención Mancomunado» (SPM), constituido según lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, no obstante, cuando se considere necesario, se concertará como fórmula organizativa adicional la de «Servicio de Prevención Ajeno».

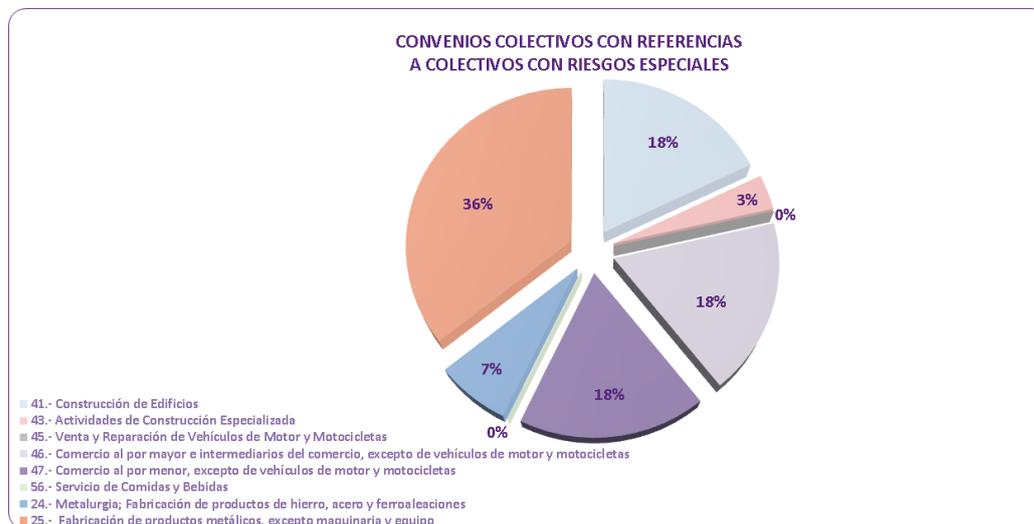
11. COLECTIVOS CON RIESGOS ESPECIALES:

Al igual que sucede con la Organización de la Prevención, son poco frecuentes las ocasiones en las que aparecen disposiciones sobre esta materia en los convenios colectivos. Tan sólo el 4,92% de los 569 convenios analizados recoge algún aspecto sobre Colectivos con Riesgos Especiales.

El 36% de las referencias que se hacen en la materia, se detectan en la actividad industrial de la Fabricación de Productos Metálicos, excepto Maquinaria y Equipos. El 18% de las referencias se computan en el Comercio al por Mayor. Asimismo, idéntico porcentaje de menciones se realizan tanto en el Comercio al por Menor como en Construcción de Edificios.

Cabe señalar que ni en los convenios analizados correspondientes al Servicio de Comidas y Bebidas ni en los correspondientes a la Venta y Reparación de Vehículos a Motor se detectan referencias sobre los Colectivos con Riesgos Especiales.

Gráfica 27: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre Colectivos con Riesgos Especiales.



- **Análisis cualitativo sobre Colectivos con Riesgos Especiales:**

Cabría destacar que en los 28 convenios identificados que incorporan referencias sobre Colectivos con Riesgos Especiales, desarrollan fundamentalmente aspectos de la movilidad funcional para aquellos trabajadores que por sus circunstancias personales (problemas de salud, físicos etc.) puedan sufrir algún riesgo en el desempeño de su puesto de trabajo habitual, facilitando un cambio del mismo. Asimismo, alguno de estos convenios regula cuestiones y medidas relativas a la Toxicomanía y Drogodependencia. Por lo tanto, estas serían las cuestiones que más habitualmente se incorporan en relación con Colectivos con Riesgos Especiales.

En las siguientes líneas, se transcriben algunas disposiciones detectadas sobre este ítem, en los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Granada Unión Detallistas Alimentación, SA.-**

Artículo 27. Toxicomanía y drogodependencia.

En los casos de embriaguez y/o drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto de trabajo, la sanción que pudiera corresponder al trabajador por esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador voluntariamente decide someterse a rehabilitación bajo dirección facultativa,

habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo de un año, ampliable hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a la certificación de una institución competente en la materia. La Dirección de la empresa, a través de su servicio médico, podrá seguir la evolución del tratamiento, quedando sin efecto lo aquí dispuesto en caso de que el trabajador no siguiese el tratamiento que le hubieren prescrito.

- **Ejemplo 2: Tauxme, SA.-**

Artículo 32º.- Disminuidos físicos y psíquicos:

En los casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acredite tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador/a afectado por la misma.

12. AGENTES FISICOS Y EMERGENCIAS:

Son muy pocas las reseñas que en los convenios colectivos analizados se realizan sobre los Riesgos relacionados con los Agentes Físicos y con los Riesgos de Seguridad durante las Emergencias.

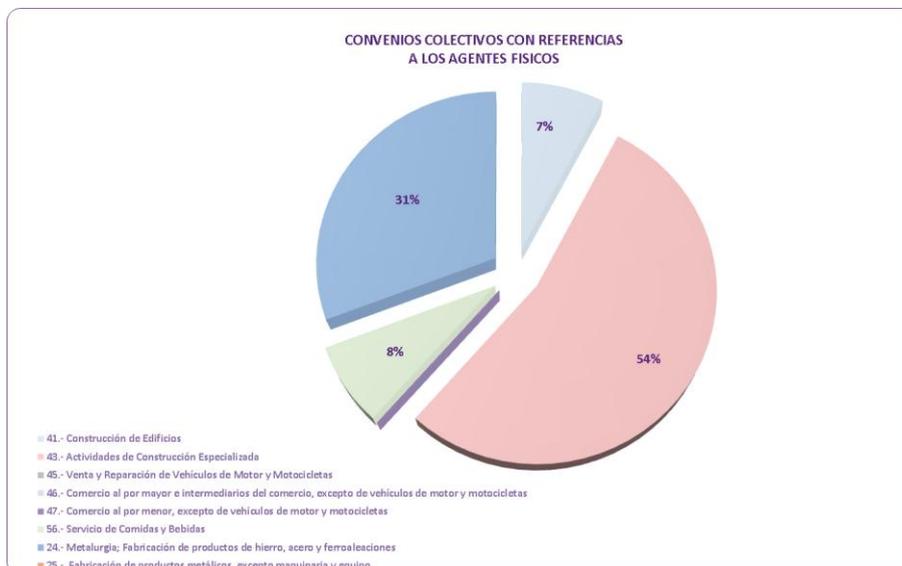
Como se observa en la siguiente Tabla, tan solo 13 convenios de los 569 analizados recogen alguna disposición sobre la prevención ante los Riesgos a Agentes Físicos y solamente 10 convenios lo hacen sobre la prevención de los Riesgos de Seguridad en Emergencias.

RIESGOS HIGIÉNICOS- AGENTES FISICOS	RIESGOS SEGURIDAD EMERGENCIAS
13 convenios	10 convenio

Sobre estas dos materias es difícil sacar conclusiones en el conjunto de convenios analizados por ser materias que aparecen muy puntualmente en ellos, aunque sí se intuye una tendencia, quizás por la importancia que estas pueden tener en la actividad que tratan dentro de su ámbito de negociación.

Los aspectos preventivos ante los Riesgos por Agentes Físicos aparecen con mayor frecuencia en las actividades de la Construcción, seguido por la Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferroleaciones y la Reparación de Vehículos a Motor como se observa en la siguiente gráfica. No se recogen disposiciones sobre esta materia en el resto de actividades económicas analizadas. Es lógico pensar, por lo tanto, que los agentes físicos juegan un papel relevante en actividades en las que se trabaja habitualmente en entornos de trabajo en los que los efectos meteorológicos tienen su protagonismo, como es el caso del sector de la Construcción o en entornos de trabajo en los que los niveles de temperatura resultan decisivos tener en cuenta, como sucede en determinadas actividades industriales.

Gráfica 28: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre Prevención de los riesgos por agentes físicos.



En los 13 convenios analizados que tratan cuestiones relativas a los Riesgos por Agentes Físicos se centran sobre todo en regular aspectos sobre la entrega de ropa adecuada para hacer frente a los trabajos en la intemperie, como sucede en el siguiente ejemplo que se transcribe:

- **Ejemplo 1: Convenio para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficinas Auxiliares de Málaga y su Provincia para los años 2012-2016.-**

CAPÍTULO X: Seguridad e higiene en el trabajo y médicos de empresa.

Artículo 75. Vestuario:

Cuando la naturaleza húmeda de los trabajos que realicen lo exija o cuando las circunstancias climatológicas lo requieran, las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.

En el resto de los trabajos que se desarrollen en el sector a que afecta este Convenio, de carácter marcadamente sucio, la empresa vendrá obligada a facilitar ropa de trabajo a los trabajadores afectados.

Las empresas facilitarán al trabajador, a su contratación, un mono o buzo que será renovado, como mínimo, cada seis meses, atendiendo al estado en que dicha prenda se encuentre, la cual deberá ser entregada para poder recibir otra. Asimismo, será obligatorio proveer de botas de seguridad a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

Con el fin de garantizar lo anterior, la empresa principal, en la forma que proceda, exigirá a sus subcontratistas, respecto de los trabajadores de éstos, el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

Hay otras disposiciones que regulan los periodos de estancia en cámaras frigoríficas, como sucede en el siguiente ejemplo:

- **Ejemplo 2: Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Establiments Viena, SA, per al període de l'1 de juny de 2012 al 31 de maig de 2017.-**

Article 39 Seguretat i salut en el treball :

(...)

Jornada de treball en cambres frigorífiques i de congelació.

1. La jornada màxima del personal que treballi en cambres frigorífiques i de congelació serà la següent:

a) La normal, en càmeres de zero fins a cinc graus sota zero, havent de concedir-se un descans de recuperació de deu minuts cada tres hores de treball ininterromput a l'interior de les càmeres.

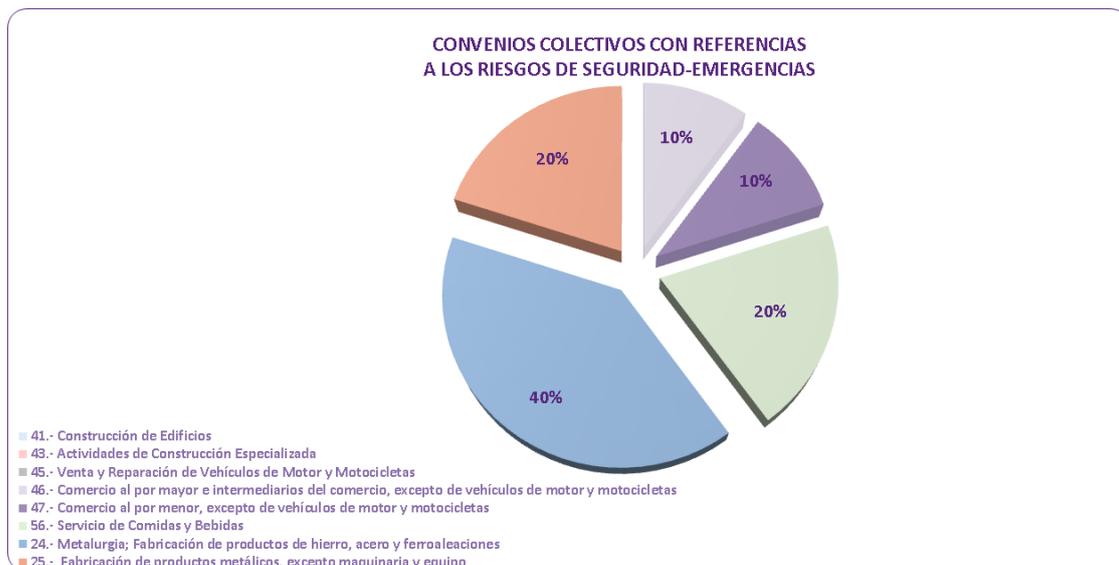
b) En les càmeres de més de cinc fins a divuit graus sota zero, la permanència màxima a l'interior de les mateixes serà de sis hores, havent de concedir-se un descans de recuperació de quinze minuts per cada hora de treball ininterromput a l'interior de les càmeres.

c) En les càmeres de divuit graus sota zero o més, amb una oscil·lació de més o menys tres, la permanència màxima a l'interior de les mateixes serà de sis hores, havent de concedir-se un descans de recuperació de quinze minuts per cada quaranta-cinc minuts de treball ininterromput a l'interior de les càmeres.

2. La diferència entre la jornada normal i les sis hores de permanència màxima a l'interior de les càmeres establerta en els paràgrafs b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article podrà completar-se amb treball realitzat en l'exterior de les mateixes.

Con respecto a los aspectos preventivos ante los Riesgos por Seguridad en Emergencias cabe señalar que el 60% de los convenios analizados con referencias en esta materia pertenecen a las actividades industriales de la Metalurgia; Fabricación de Productos de Hierro, Acero y Ferroleaciones y la Fabricación de Productos Metálicos tal y como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica 29: La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual de los convenios colectivos analizados que contienen cláusulas sobre Prevención de los Riesgos de Seguridad-Emergencias.



En los 10 convenios analizados que tratan cuestiones relativas a los Riesgos de Seguridad en Emergencias cabe señalar que no se lleva a cabo un desarrollo de la Ley. Por lo general, las disposiciones en los convenios se limitan a transcribir la Ley y recordar la obligatoriedad de cumplir con las normas y planes de emergencia, así como con la notificación ante un riesgo grave e inminente. Asimismo, hay disposiciones que definen la composición de los equipos de primera intervención

En este sentido, se incluyen algunos ejemplos destacables extraídos entre los convenios colectivos analizados:

- **Ejemplo 1: Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Restaurants Mcdonald's, SAU per als anys 2015-2017.-**

Artículo 56 Procedimiento especial en materia de incendios y evacuaciones del local.

En el supuesto de producirse un incendio en el restaurante, se procederá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Se dará inmediato aviso a alguno de los Encargados.

2. En el supuesto que sea posible dominarlo mediante los extintores, se utilizaran los mismos. En su caso, el Encargado podrá tomar la decisión de utilizar los sistemas automáticos de extinción de incendios en aquellos restaurantes donde existan.
 3. Teniendo en cuenta que existen distintas clases de fuego, antes de utilizar un extintor debe de comprobarse que el mismo es adecuado. Por ejemplo, los extintores de anhídrido carbónico no se pueden utilizar en lugar cerrado sin ventilación, o los de espuma carbónica no se pueden utilizar en fuegos eléctricos. Nunca se utilizara agua para fuegos eléctricos ya que existe peligro de electrocución.
 4. Caso de no poder ser dominado inmediatamente el conato de incendio, se aislara el mismo evacuando la zona afectada y cerrando las puertas del lugar donde este localizado para evitar su propagación.
 5. Se procederá al inmediato desalojo del local por parte de todos los clientes, empleados y encargados quedando prohibida la presencia de absolutamente ninguna persona dentro del restaurante, debiendo de dirigirse al punto de encuentro pactado. No obstante, el desalojo se realizara en forma ordenada y procurando no transmitir ninguna sensación de pánico.
 6. Simultáneamente con lo anterior, otro encargado o personal de confianza, dará el aviso telefónico al 112 (Emergencias).
 7. En el supuesto de ser sorprendido por el humo, se alejara de la zona gateando, a ser posible con un pañuelo o trapo mojado sobre la nariz y boca.
 8. Se utilizara la salida de emergencia más próxima dirigiéndose inmediatamente al punto de concentración para poder hacer el recuento, no quedándose detrás a curiosear.
 9. Todas las Salidas de Emergencia se encontraran en todo momento, expeditas, prohibiéndose absolutamente el almacenar o poner cualquier tipo de obstáculo que impida el rápido desalojo.
 10. Todos los empleados conocerán la localización de todas las Salidas de Emergencia.
 11. Se establecerá un punto de reunión alejado del restaurante al menos 50 metros, que debe ser conocido por todos y cada uno de los empleados.
 12. Una vez en el punto de reunión se procederá al recuento de todo el personal con objeto de verificar que no se ha quedado ninguno en el interior.
 13. El último Encargado en salir, cerrara el establecimiento con llave, quedándose para abrir a los bomberos.
 14. Bajo ningún concepto entrara de nuevo en el restaurante ninguna persona, hasta ser autorizada por los bomberos una vez que cese la alarma.
- **Ejemplo 2: Convenio colectivo de Equipos Nucleares, SA.-**

15.3.- Equipo de primera intervención.

Están adscritos a este Equipo de Emergencia el personal de Tratamientos Térmicos y Mantenimiento.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función se abonará una gratificación de 36,56 euros por cada mes natural en activo en el equipo.

Trimestralmente se le revisará su pertenencia o no al equipo, dándose las altas o bajas que en cada caso proceda.

Supuesto que no acudiera a las prácticas que este equipo realiza mensualmente, perderá por cada ausencia la parte proporcional correspondiente en función de las prácticas que se realicen en el mes.

8 Conclusiones.-

Estas son alguna de las conclusiones más relevantes que se obtienen del análisis de los 587 convenios colectivos seleccionados:

- Cada vez es más habitual incorporar cláusulas relativas a materia de PRL en los convenios colectivos. En este sentido, se puede decir que cada vez es mayor el interés y preocupación de los negociadores por adecuarse a la normativa en PRL.
- Ahora bien, la mayoría de los convenios colectivos que regulan esta materia, lo hacen realizando remisiones a la norma legal o transcribiendo la misma. Por lo general, los convenios colectivos recogen obligaciones PRL de forma genérica, con remisiones a la Ley PRL. Aún no resulta frecuente ver que los negociadores incorporen particularidades del sector o de la empresa en convenio.
- En la mayoría de los casos, se incorporan cláusulas en las que se enuncian declaraciones sobre el deber de proteger la seguridad y salud en el trabajo así como la necesidad de establecer y planificar la acción preventiva en la empresa. Lo que viene a reflejar la asunción de los criterios de la prevención en la gestión empresarial.
- Los contenidos en PRL que más frecuentemente aparecen en los convenios colectivos, son aquellos relativos a la vigilancia de la salud, las declaraciones sobre la protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, la planificación preventiva y los derechos y deberes en el ámbito PRL.
- Si bien se está convirtiendo en una situación residual, aún existen cláusulas que indemnizan el riesgo (por ejemplo, plus de peligrosidad o toxicidad). Éstas deben ser sustituidas por medidas preventivas que aborden el riesgo en origen.
- Se observa, asimismo, cláusulas que se mantienen en los convenios colectivos aunque haya perdido su vigencia. Es importante no olvidarse de revisar y, en su caso, acordar el periodo de vigencia de las cláusulas de PRL que se recogen en los convenios.

Anexo 1 Relación de los conceptos de las materias analizadas en PRL

APARTADO	CONCEPTO
DEBER DE PROTECCIÓN	PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR PRINCIPIOS ACCIÓN PREVENTIVA
GESTION DE LA PRL	PLAN DE PREVENCIÓN (EVAL. DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN PREVENTIVA) EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL AUDITORÍA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN GESTIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES INSPECCIÓN E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES
ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN	ORGANIZACIÓN EN GENERAL POR EL EMPRESARIO TRABAJADORES DESIGNADOS SERVICIO DE PREVENCIÓN-PROPIOS SERVICIO DE PREVENCIÓN-AJENOS SERVICIO DE PREVENCIÓN-MANCOMUNADOS
FORMACIÓN E INFORMACIÓN	INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES
CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	CONSULTA A LOS TRABAJADORES DELEGADOS DE PREVENCIÓN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD
ASPECTOS ECONOMICOS	INCENTIVOS PRIMAS PLUSES VARIABLES
ASPECTOS GENERALES	TRANSCRIPCIÓN GENERAL DE LA LPRL
RIESGO DE SEGURIDAD-EQUIPOS DE TRABAJO	MÁQUINAS Y EQUIPOS DE TRABAJO SEGURIDAD EN LOS PRODUCTOS
RIESGO DE SEGURIDAD-EMERGENCIAS	MEDIDAS DE EMERGENCIA Y AUTOPROTECCIÓN INCENDIOS
RIESGOS DE SEGURIDAD-INSTALACIONES INDUSTRIALES	ELECTRICIDAD
RIESGOS HIGIÉNICOS-AGENTES Y PRODUCTOS QUÍMICOS	AGENTES Y PRODUCTOS QUÍMICOS AMIANTO ALMACENAMIENTO Y TRANSPORTE DE PRODUCTOS QUÍMICOS
RIESGOS HIGIÉNICOS-AGENTES FÍSICOS	RUIDO VIBRACIONES RADIACIONES CONDICIONES AMBIENTALES PVD (PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS)
RIESGOS HIGIÉNICOS-AGENTES BIOLÓGICOS	RIESGOS HIGIÉNICOS-AGENTES BIOLÓGICOS
RIESGOS ERGONÓMICOS	MANIPULACIÓN DE CARGAS CARGA FÍSICA CARGA MENTAL
RIESGOS PSICOSOCIALES	ESTRÉS ACOSO (MOBBING) BURNOUT ADICCIÓN AL TRABAJO ACOSO SEXUAL VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO
VIGILANCIA DE LA SALUD	GENÉRICA ESPECÍFICA COLECTIVA POST-OCUPACIONAL
INSTALACIONES, LUGARES Y ESPACIOS DE TRABAJO	TAQUILLAS COMEDORES VESTUARIOS

	<p>ASEOS ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO ILUMINACIÓN MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS SEÑALIZACIÓN</p>
MATERNIDAD	<p>ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO RIESGO DURANTE EL EMBARAZO RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL TRABAJO A TURNOS TRABAJO NOCTURNO</p>
COLECTIVOS CON RIESGOS ESPECIALES	<p>TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES MENORES TRABAJADORES TEMPORALES MAYORES DISCAPACITADOS</p>

Anexo 2 Relación de los Convenios analizados:

Reg. Nº	CNAE	Denominación	Código del Acuerdo
1	43	KAEFER SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.U.	48006662012008
2	43	Convenio Colectivo para la Empresa IKUSI SIS, S.A., 2013, 2014 y 2015	20100952012014
3	43	CONVENIO COLECTIVO ELECTROMECHANICAS PASAIA S.L.	20100742012014
4	43	CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA	48000715011981
5	43	THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.U.-VIZCAYA	48005152012000
6	43	Convenio Colectivo firmado entre la empresa Boccard Española, S.A.U. y los representantes legales de sus trabajadores adscritos a las obras en la provincia de Bizkaia	48100020012011
7	43	convenio colectivo de la empresa encofrados y andamios para la Construcción Aecon s.l. de la comunidad de Madrid.	28101032012015
8	43	SEROMAL, SA (SECCION CONSTRUCCION)	28003670011985
9	43	INDUSTRIA DE LA MADERA Y CORCHO	28002235011982
10	43	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	03000795011982
11	43	Convenio Colectivo SICE Madrid 2010, 2011 y 2012	28100121012012
12	43	JOAQUIN GARCIA GUIRADO SL	23100172012014
13	43	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE CÓRDOBA	14000365011981
14	43	DERIVADOS DEL CEMENTO-MALAGA	29000185011981
15	43	CONSTRUCCION, OBRAS PUBLICAS Y OFICIOS AUXILIARES	29000095011982
16	43	UTE MONTAJES CÓRDOBA	14002671012009
17	43	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUERTEMANT, S.L.	71100182012012
18	43	ILUMINACIONES XIMENEZ, SA	14002132012002
19	43	ILMEX SA	14002202012003
20	43	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE SEVILLA	41002445011982
21	43	DALKIA SOLAR	46100612012015
22	43	CONVENIO COLECTIVO DE OPTIFIB, S.L.	46100512012014
23	43	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2013-2016	03000375011982
24	43	THYSSENKRUPP ELEVADORES SL	3004111012007
25	43	CONVENIO COLECTIVO DE TERRA I MAR FAÇANES SL	46100342012013
26	43	COMERCIO DEL METAL	11000915011982
27	43	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	03000375011982
28	43	ACUERDO EMPRESA ST REDES DE LEVANTE, SAU	46100092012012
29	43	THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. -DELEGACIÓN DE BENIDORM-	03004271012008
30	43	EX IN TECNICAS TUBULARES S.L.	90101372012013
31	43	ENDESA INGENIERIA, S.L.	90016582012007
32	43	CEGELEC SA	90013732012005
33	43	TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA	99004935011982
34	43	Altair Ingeniería y Aplicaciones, SA	90101642012013
35	43	THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. -ESTATAL	90005892011988
36	43	AVAYA COMUNICACION ESPAÑA, SL	90014072012008
37	43	DERIVADOS DEL CEMENTO-ESTATAL	99010355011996
38	43	ENERCON WINDENERGY SPAIN, S.L.	90100702012012
39	43	LA VENECIANA IBERIAGLASS, S.L.	90017202012008
40	43	TELFÓNICA INGENIERÍA DE SEGURIDAD,S.A.U.	90100382012011
41	43	TRANSFORMACION AGRARIA S.A., EMPRESA DE (TRAGSA)	90005002011981
42	43	CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INSTAEBRE MORELLÓ, S.L.	43100292012015
43	43	OPTIMA AIRAT, S.A.	08100421012014
44	43	Conveni Col·lectiu SECE, S.A provincia Girona	17100091012014
45	43	Conveni Col·lectiu SECE, S.A provincia Barcelona	08100331012014
46	43	Conveni Col·lectiu SECE, S.A provincia Tarragona	43100091012014
47	43	CAN PIPA, S.L.	17100152012014

48	43	I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE CONSTRUCCIONES GENERALES, S.L.	17100122012013
49	43	Convenio Colectivo Saint Gobain W-anner S.A para Barcelona y Tarragona	79000562011992
50	43	Alstom Hydro España, SL (centre de Cornellà), (abans: Alstom Power, SA, Hydro Tu	08011181011999
51	41	CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA	48000715011981
52	41	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS-ALAVA	01000435011981
53	41	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS-CORDOBA	14000365011981
54	41	INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA	21000205011982
55	41	CONSTRUCCION, OBRAS PUBLICAS Y OFICIOS AUXILIARES	29000095011982
56	41	INDUSTRIAS DE CONSTRUCCION Y O.P.	18000115011982
57	41	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS-MADRID	28001055011982
58	41	Construcció	08001065011994
59	41	Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció i les obres públiques	17000055011994
60	41	Conveni col·lectiu del sector de la construcció	25000095011994
61	41	Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció	43000145011994
62	41	Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas	03000795011982
63	41	COLECTIVO DE LA CONSTRUCCION , OBRAS PÚBLICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES	12000525011973
64	41	convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas	03000795011982
65	41	Convenio Colectivo para "Construcciones Gallardo Barrera, S.L.	23100232012014
66	41	Convenio Colectivo de la Empresa Estructuras Medisd	29100652012015
67	41	Convenio Colectivo de Empresa de Jomacar 2013	29100612012014
68	41	Convenio Colectivo Pontifex Maximus	29100592012014
69	41	Promociones Almosol	29100622012014
70	41	CONVENIO COLECTIVO PARA LA PROVINCIA DE HUELVA DE LA EMPRESA SISTEMAS TUBULARES AL ÁNDALUS, S.L.	21100151012015
71	41	Convenio Colectivo de Úrsula Consulting, S.L.U.	23100222012014
72	41	Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construccions Josep Ramon, SL	08100392012013
73	41	Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Estructuras Hilsan, SL	08101062012015
74	41	Obras y Urbanizaciones Victoria, SL	28100542012014
75	41	Colectivo de Trabajo de la empresa ALMAVIL SL	12100232012013
76	41	V Convenio General de la Construcción	99005585011900
77	41	Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares	90101282012013
78	41	Convenio colectivo de Rehabilitación, Obras y Contratas	90101942012014
79	41	Convenio colectivo de Sistemas de Encofrado de Navarra, SLU	90101382012013
80	41	Convenio colectivo de Ursula Consulting, SLU.	90102072012015
81	24	Fundiciones Inyectadas Alavesas	01000612011981
82	24	INDUSTRIAS GALYCAS SA	01000852011981
83	24	CONDESA FABRIL	01001661011986
84	24	STS TUBULAR GROUP, SA	01001832011991
85	24	GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, S.L. CT VITORIA	01002462011997
86	24	Fundición de Aluminio por Gravedad	01100012012013
87	24	SIDENOR CALIBRADOS	01100101012012
88	24	PRILAN, SL	01100182012012
89	24	Olan, SA	01100192012012
90	24	Fundiciones Wind Energy Casting II, SA	01100302012013
91	24	Fundiciones Urbina	01100322012013
92	24	Recubrimientos Orgánicos	01100552012015
93	24	COMPONENTES VILANOVA	08016593012009
94	24	ACERINOX CADIZ	11100132012012
95	24	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS	12000185011963
96	24	Convenio Colectivo de la empresa Compañía Valenciana de Aluminio, Baux, SL	12100242012014
97	24	PENINSULAR DEL LATÓN	14001612011995
98	24	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE GRANADA	18000305011981
99	24	VICTORIO LUZURIAGA USURBIL, SA	20002332012004
100	24	Convenio Colectivo ArcelorMittal Gipuzkoa S.L.U. 2013-2015 planta Zumarraga	20002712012010
101	24	convenio colectivo de hijos de Juan de Garay s.a.	20100010012013
102	24	CONVENIO COLECTIVO PERFILES ESPECIALES SELAK	20100171012013
103	24	Convenio Colectivo de la Empresa Fundiciones WEC S.A.U. (2012-2013-2014)	20100172012012
104	24	CONVENIO COLECTIVO PERTUSA, S.L 2013-2014	20100181012013
105	24	TORNILLERIA LEMA S.A.	20100602012013
106	24	GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA S.L.	20100791012015
107	24	CONVENIO DE FUNDICIONES DEL ESTANDA, S.A. 2014-2016	20101022012014

108	24	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE MALAGA	29000145011982
109	24	SIDERURGICA SEVILLANA	41002232011982
110	24	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE SEVILLA	41002445011982
111	24	colectivo de trabajo para la Industria, la Tecnología y los servicios del sector metal de la provincia de valencia	46000105011981
112	24	THYSSENKRUPP GALMED	46004662011995
113	24	ARCELORMITTAL SAGUNTO	46007322012010
114	24	Arania	48000121011982
115	24	FUNDICIONES DE ACHONDO S.A.	48001062011982
116	24	Talleres Fabio Murga SA 2013/2015	48002172011981
117	24	NERVACERO, SA	48003102011989
118	24	CONVENIO COLECTIVO ENTRE ELMET, S.L.U. Y SUS TRABAJADORES	48003962011993
119	24	CONVENIO COLECTIVO DE PRODUCTOS TUBULARES S.A.U. PARA 2014-2015-2016-2017	48004272011995
120	24	GERDAU ACUEROS ESPECIALES OFICINAS CENTRALES	48004622011997
121	24	Convenio Colectivo de la empresa Aceros Inoxidables Olarra S.A.	48004842011998
122	24	INYECTAMETAL, S.A.	48005192012000
123	24	Alcoa Transformación de Productos,S.L.-Fabrica de Amorebieta	48005222012000
124	24	ALUDIUM TRANSFORMACION DE PRODUCTOS SLU	48005222012000
125	24	BEFESA ZINC ASER, SAU	48006120012005
126	24	Arcelor Mitall-Etxebarria	48006251012006
127	24	BELGICAST INTERNACIONAL	48100131012011
128	24	Convenio de empresa entre HARSCO METALS LYCRETE, S.A.U. y sus trabajadores para el centro de trabajo del interior de ARCELORMITTAL SESTAO, S.A. en Sestao	48100151012012
129	24	CONVENIO DE EMPRESA DE CALDERERIA IBAIZABAL, S.A.	48100341012014
130	24	CONVENIO COLECTIVO DE BETSAIDE, S.A.L.	48100442012013
131	24	FUNDICIONES SAN ANTONIO DE URKIOLA,S.L.	48100492012013
132	24	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRODUCTOS NO FERRICOS DE MUNGIA, S.L.PARA 2013-14-15	48100582012013
133	24	Convenio Colectivo de Empresa OXICORTES Y CURVADOS,S.A.	48100682012013
134	24	CONVENIO DE EMPRESA DE MEYUSA, S.A.	48100712012013
135	24	CONVENIO 2013-2018 ILARDUYA PRODUCTOS DE FUNDICION S.L.U.	48100742012013
136	24	CALDERERIA ABADIANO SA	48100752012013
137	24	CONVENIO DE EMPRESA GALVANIZADOS IZURZA, S.A.	48100862012014
138	24	CONVENIO DE EMPRESA DE TRANSFORMADOS IBAIZABAL, S.A.	48100882012014
139	24	CONVENIO DE EMPRESA DE LAIP, S.A.	48100902012014
140	24	SAINT GOBAIN ESPAÑA	90006662011990
141	24	TEKA SANITARY SYSTEM	90007182011986
142	24	GRUPO ARCELORMITTAL	90016223011900
143	25	TAUXME	01002292011995
144	25	BERETTA BERELLI	01002362011995
145	25	ESTAMPACIONES RUBI	01002402011996
146	25	SOCIEDAD ESPAÑOLA DE REVESTIMIENTO DE TUBOS	01002732012000
147	25	SUTOKI	01003182012005
148	25	GALVANIZADOS ALAVESES CABA SA	01100122012011
149	25	FORJADOS Y PRENSADOS	01100222012012
150	25	BAUMANN	01100262012013
151	25	NUTER	01100332012014
152	25	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2013-2016	03000375011982
153	25	INDUSTRIAS DEL METAL	14000145011982
154	25	IBP ATCOSA S.L.	14000642011982
155	25	SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA-IRUN	20002102012002
156	25	TALLERES ESKORIAZA	20002252012004
157	25	LEPOXI	20100232012013
158	25	OJMAR	20100402012013
159	25	MANUFACTURAS RESORT	20100482012013
160	25	COLECTIVO BATUAK	20100672012014
161	25	SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA-SORALUCE	20100761012015
162	25	CONVENIO COLECTIVO PARA CIE LEGAZPI, S.A., 2014 - 2015	20100982012014
163	25	SINTERIZADOS Y METALURGIA DE SOLSONA, S.A.	25100061012015
164	25	REXAM BEVERAGE CAN IBERICA SL	28002962011985

165	25	FORJANOR, SL (VILLALBA)	28013352012005
166	25	CONVENIO COLECTIVO DEL I TAPÓN SPAIN S.L.U	28100532012013
167	25	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE SEVILLA	41002445011982
168	25	ARDAGH METAL PACKAGING IBERICA SAU (ARDAGH GROUP)	43001012011994
169	25	SINTERIZADOS MONTBLANCH, S.A.	43100151012015
170	25	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL	46000105011981
171	25	LANTEGI BATUAK	48003651011992
172	25	ARALUCE	48005002011999
173	25	IZAR CUTTING TOOLS	48005032012000
174	25	SISTEMAS MECANICOS AVANZADOS	48005732012004
175	25	JESUS OÑATE Y HERMANOS	48006332012007
176	25	CONVENIO COLECTIVO DE CIE UDALBIDE, S.A 2014-2017	48007022012010
177	25	CONVENIO COLECTIVO DE MFS TRAPAGA SINTERING, S.L.	48100842012014
178	25	AUXILIAR DE TROQUELERIA	48100892012014
179	25	ACHA-ORBEA	48101012012014
180	25	Equipos Nucleares, S.A. (Ensa)	90001952011981
181	25	SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A.	90015342012005
182	25	BELLOTA HERRAMIENTAS,S.A.U., BELLOTA AGRISOLUTIONS,S.L.U. y MIRANDAOLA INVERSIONES Y GESTIÓN, S.L.U.	90100083012012
183	25	INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS	99003445011982
184	45	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "JAPAN CAR,S.A."	48100982012014
185	45	Convenio Colectivo de la empresa AMAIA CAR, S.L.	48100732012013
186	45	HISPANOMOCION SA - VIZCAYA	48006932012009
187	45	HISPANOMOCION SA (ANTES EL MOTOR NACIONAL)	41001092011982
188	45	SECTOR DE AUTOMOCIÓN	21001915012001
189	45	AUTOMOCION	29000425011981
190	45	HISPANOMOCION SA (ANTES EL MOTOR NACIONAL SA)	14000032011981
191	45	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS-ALMERIA	04000415011982
192	45	COMERCIO DEL AUTOMOVIL,CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS	41000815011981
193	45	SYRSA AUTOMOCION S.L. (SYRSA)	71000842012000
194	45	COMERCIAL CITROEN, S.A.	41003172011995
195	45	HISPANOMOCIÓN S.A. - ALMERÍA	04000262011982
196	45	COMERCIO METAL	12000295011966
197	45	COMERCIO DEL METAL	03000255011982
198	45	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS-CASTELLÓN	12000185011963
199	45	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2013-2016	03000375011982
200	45	HISPANOMOCION SA-VALENCIA	46006302012003
201	45	GARAJES APARCAMIENTOS SERVICIO DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES	46000175011981
202	45	KUBOTA ESPAÑA SA	28009152011995
203	45	CONVENIO DE EMPRESA DEL CENTRO DE REPARACION DE VEHICULOS AUTOMÓVILES PROPIEDAD DE "MUTUA MMT SEGUROS, SOCIEDAD MUTUA DE SEGUROS A PRIMA FIJA".	28002952011981
204	45	TALLERES CLEMENTE S.A.	28100882012014
205	45	CONVENIO COLECTIVO RENAULT RETIL GROUP MADRID, S.A. 2013-2018	28001532011983
206	45	IBERICAR REICOMSA, S.A.	28006342011990
207	45	COMERCIO RECAMBIOS Y ACCESORIOS AUTOMOVILES	28000785011982
208	45	FIAT GROUP AUTOMOBILES SPAIN, S.A. (ANTES FIAT AUTO ESPAÑA, S.A.)	28001682011986
209	45	RENAULT TRUCKS ESPAÑA	28012382012003
210	45	COMERCIAL CITROEN SA (CENTROS Pº HABANA, MOSTOLES Y ALCORCON)	28010722011999
211	45	CONVENIO COLECTIVO DE HISPANOMOCIÓN, S.A. MADRID	28100201012012
212	45	Comerç en general	08000735011994
213	45	Renault Retail Group Barcelona, SA (Abans Reagrup Barcelona, SA)	08001592011994
214	45	Comerç del metall de la província de Barcelona	08000765011993
215	45	Nissan Ibèria, SA (abans Nissan Motor España, SA)	08008181011995
216	45	Comercial Citroen, SA (Guipúscoa 177-191 i Prat 1 Sant Boi)	08010461011998
217	45	MERCEDES-BENZ RETAIL, S.A.	90100191012015
218	45	Volkswagen-Audi España, S.A.	90102012012014
219	45	ANJANA INVESTMENTS, S.L.U.	90100512012011
220	45	BERCOSE, S.L.	90101482012013
221	45	TIRESUR, S.L.	90101212012013
222	45	AUTOMÓVILES CITROEN ESPAÑA SA (ANTES CITROEN-HISPANIA S.A.)	90001031011981

223	45	Convenio Colectivo de la Empresa Recauchutados Cordoba S.A. (RECACOR S.A.)	90101002012012
224	45	PEUGEOT ESPAÑA SA (COMERCIO)	90013492012001
225	45	RENAULT ESPAÑA COMERCIAL S.A.	90009722011995
226	46	ALMACENISTAS DE FRUTAS Y PROD. HORTICOLAS Y ALMACENISTAS PLATANOS	48000075011981
227	46	VI CONVENIO COLECTIVO DE ARCELORMITTAL DISTRIBUCIÓN NORTE, S.L. (PLANTA BASAURI)	48006611012007
228	46	ASENTADORES MAYORISTAS DE PESCADO DE MERCABILBAO	48002524011988
229	46	INTERNATIONAL BRON METAL S.A. (CENTRO DE LARRABETZU)	48006882012009
230	46	CONVENIO COMERCIO ALIMENTACION DE ALAVA	01000325011981
231	46	CONVENIO DE EMPRESA 2013-2014 CEGASA INTERNACIONAL, S.A.	01100241012014
232	46	CHAVES BILBAO S.A. (CENTRO DE LARRABETZU)	48006862012009
233	46	COMERCIO DE ALIMENTACION-VIZCAYA	48000545011981
234	46	CONVENIO COMERCIO CALZADO DE ALAVA - años 2014-2016	01000335011981
235	46	COMERCIO MUEBLES	01000355011981
236	46	COMERCIO EN GENERAL-VIZCAYA	48000565011983
237	46	COMERCIO EN GENERAL-GRANADA	18000185011981
238	46	COOPERATIVA FARMACEUTICA VASCONGADA S.C.L. -VASCOFAR-	86100102012014
239	46	Convenio Colectivo de empresa DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. (Delegación Arasur)	01100292012013
240	46	CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORA FARMACEUTICA DE GIPUZKOA (DFG,S.L.) 2012-2015	86100082012013
241	46	FABRICANTES DE LICORES CRIADORES EXPORTADORES EMBOTELLADORES Y ALMACENES VINOS	48001435011981
242	46	INDUMETAL RECYCLING, S.A.	48003042011989
243	46	LA BACALADERA SAU	20001942011998
244	46	CONVENIO COLECTIVO LIDL SUPERMERCADOS S.A.U. ALMACEN DE LLODIO	01100201012014
245	46	MAYORISTAS DE PESCADOS Y MARISCOS FRESCOS Y CONGELADOS	20001015011982
246	46	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PEPSICO FOODS A.I.E. 2012-2013 (Delegación Bilbao) antes denominada SNACK VENTURES EUROPE, S.A	48001872011981
247	46	DISTRIBUIDORES DE BUTANO	48000375011981
248	46	UNIÓN DE CENTROS FARMACÉUTICOS (UNICEFAR) CENTRO TRABAJO BASAURI	48003952011981
249	46	VIZCAINA DE INDUSTRIA Y COMERCIO S.A. (CENTRO DE LARRABETZU)	48006872012009
250	46	ACTIVIDADES COMERCIALES DIVERSAS	23001385012004
251	46	ACTIVIDADES CONNEXAS A LA CONSTRUCCION Y COMERCIO	11000185011982
252	46	ADAVIGAL SL	29100492012014
253	46	ALMACENES BARRAGAN ESPINAR S.L.	18100622012014
254	46	ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERIAS, ACEROS Y MATERIAL NO FERREO	41000085011981
255	46	ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION	41000105011982
256	46	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARTESANIA DEL HORNO SL	14103022012014
257	46	COMERCIO DE ALIMENTACION-JAEN	23000685011990
258	46	COMERCIO MATERIALES DE LA CONSTRUCCION	23000135011982
259	46	CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIA, PAQUETERIA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CADIZ	11000725011981
260	46	COMERCIO DEL CALZADO-JAEN	23000315011983
261	46	COMERCIO DEL METAL Y LA ELECTRICIDAD	23000325011984
262	46	COMERCIO DEL METAL-CADIZ	11000915011982
263	46	COMERCIO DE MUEBLES	23000105011982
264	46	COMERCIO EN GENERAL	14000025011981
265	46	COMERCIO TEXTIL	01000365011981
266	46	COOPERATIVA FARMACEUTICA ANDALUZA	71100332012013
267	46	I CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO DE EMPRESA DE DISTRIBUCION Y GESTION DE TIENDAS DE FRUTOS SECOS LB, S.L.	11100092012012
268	46	ENCIDOTO, S.L.	11100452012015
269	46	CONVENIO COLECTIVO DE GREENMED, S.L.	21100081012013
270	46	HEFAGRA, HERMANDAD FARMACEUTICA GRANADINA, SOC. COOP. AND.	18000422011981
271	46	HORTICULTORES EL TORCAL, SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	29008042012008
272	46	indalim, soc.limitada	04100212012015
273	46	CONVENIO COLECTIVO LACTALIS PULEVA GRANADA	18100121012014
274	46	Convenio colectivo de la empresa Manantial Montaña Nevada, S.L.	18100472012014
275	46	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS, PATATA TEMPRANA Y EXTRATEMPRANA	18001675012001
276	46	CONVENIO COLECTIVO MOBAGRES, S.L.	18100672012015
277	46	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PANYFRIO S.L.	14103012012014
278	46	PEPSICO FOODS AIE DE LA DELEGACIÓN DE ALGECIRAS (ANTES SNACK VENTURES EUROPE SCA)	11002481011993
279	46	PEPSICO FOODS AIE DELEGACION DE SEVILLA	41100171012013
280	46	PEPSICO FOODS AIE-MALAGA	29004902011989

281	46	PEPSICO FOODS AIE DELEGACION DE EL PUERTO DE SANTA MARIA	11002462011993
282	46	COMERCIO EN GENERAL DE LA PIEL	11000475011982
283	46	PROAZIMUT SL	41003862012002
284	46	I CONVENIO COLECTIVO DE F.J. SANCHEZ SUCESTORES, S.A.U. (COMERCIAL)	14103042012015
285	46	CONVENIO COLECTIVO EMPRESA SAT Nº 9928 AGRIOS VALENCIA	12100282012014
286	46	CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE LA EMPRESA AGRONOSTRUM, S.L.	12100292012014
287	46	ALMACENISTAS DE ALIMENTACION AL POR MAYOR	12000165011965
288	46	ALMACENISTAS DE ALIMENTACION	46000905011982
289	46	COMERCIO DE ALMACENISTAS DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO	03000435011982
290	46	I CONVENIO COLECTIVO BEDIMA, S.L.	03100261012014
291	46	COMERCIAL E INDUSTRIAL GARCIA SANCHEZ S.A.	46002732011989
292	46	COMERCIO DE CURTIDOS Y ARTICULOS PARA EL CALZADO	03000455011981
293	46	COMERCIO DEL CALZADO -VALENCIA	46000865011981
294	46	COMERCIO MATERIALES DE CONSTRUCCION	46001065011982
295	46	COMERCIO MAYORISTAS DE ALIMENTACION	03000325011982
296	46	COMERCIO DEL METAL-ALICANTE	03000255011982
297	46	DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, SL	46006542012005
298	46	FONTESTAD,S.A.	80000622012004
299	46	HELADOS Y POSTRES SA (ANTES COMPAÑIA AVIDES SA, ANTES LUIS SUÑER SA)	46000182011982
300	46	CONVENIO COLECTIVO DE LA MADERA, CARPINTERIA, MUEBLE Y AFINES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA	46100015012014
301	46	TRABAJADORES FIJOS Y CONTRATADOS DEL PABELLON DE FRUTAS Y VERDURAS DE MERCAVALENCIA	46000404011981
302	46	MONBEL SL	12001612011993
303	46	PEPSICO FOODS AIE-CASTELLÓN	12002132012010
304	46	RAMAFRUT SL	46006692012006
305	46	Convenio colectivo SAT LA COSA	12100082012013
306	46	STONEHEGEN, S.L.	46100221012015
307	46	SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS	46000265011982
308	46	Centro-Mediterránea de Bebidas Carbónicas-Pepsico	79001502011999
309	46	Comerç de la pell de la província de Barcelona	08000735011994
310	46	Comerç en general	08000735011994
311	46	Empreses consignatàries del Mercat Central del Peix de Barcelona i província	08001525012001
312	46	ALMACENISTAS DE PATATAS	28000765011981
313	46	XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARKEMA QUIMICA, S.A. EN SU CENTRO DE MADRID	28007822011992
314	46	I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASSA ABLOY ENTRANCE SYSTEMS SPAIN, S.A.	28100501012014
315	46	CAHNOS S.L.	28100332012012
316	46	Cargotec Iberia SA	28008402011994
317	46	CONVENIO COLECTIVO CEPESA QUIMICA MADRID	28100161012012
318	46	CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	28000745011982
319	46	CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑIA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL DE PUBLICACIONES LOGISTA, S.L	28100161012012
320	46	CONVENIO COLECTIVO FERROATLANTICA, S.A.U., DE MADRID	28100020012011
321	46	CONVENIO DE LA EMPRESA HAVELLS SYLVANIA SPAIN, SA	28100492012013
322	46	INDUSTRIA DE LA MADERA	28002235011982
323	46	INGERSOLL RAND IBÉRICA, S.L.	28100621012015
324	46	Convenio Colectivo J. García Carrión S.A.	28100401012014
325	46	MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE MERCAMADRID	28000735011981
326	46	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MAYORISTAS Y EXPORTADORES DE PESCADOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID	28002785011982
327	46	COMERCIO MAYORISTA Y MINORISTA DE JUGUETES, DEPORTES, ARMERIAS DEPORTIVAS, CERAMICA, VIDRIO ILUMINACION Y REGALOS	28014085012007
328	46	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIELE, S.A.U.	28100381012014
329	46	NUMIL NUTRICIÓN, S.R.L	28100862012014
330	46	NUTRICIA, S.R.L	28100842012014
331	46	OFICINAS IMPORTACION Y EXPORTACION	28002995011984
332	46	SEMP SA JOYERIA PLATERIA SA (CENTRO DE TRABAJO DE VALLECAS)	28011622012001
333	46	SOCIEDAD GENERAL ESPAÑOLA DE LIBRERIAS DIARIOS REVISTAS Y PUBLICACIONES	28003822011981
334	46	Ubicarte Think Services Dynamics, S.L.	28100752012014
335	46	TRES M (3-M) ESPAÑA S.A.	90005152011983
336	46	ADIDAS ESPAÑA, S.A.U.	90007582011992

337	46	AGFA-GEVAERT S.A.	90000182011981
338	46	AGFA HEALTHCARE SPAIN, S.A.U.	90017732012009
339	46	AQUALOGY SUPPLY CHAIN	90100121012014
340	46	BAXI CALEFACCIÓN, S.L.U. (DE DIETRICH THERMIQUE IBERIA, S.L.)	90016803012007
341	46	BIMBO MARTINEZ COMERCIAL SL	90013672012001
342	46	BIO ECOFOREST S.L., ECOFOREST GEOTERMIA S.L., BIOMASA ECOFORESTAL DE VILLACAÑAS S.A.U. y VAPORMATRA S.A."	90100213012014
343	46	VII CONVENIO COLECTIVO BP OIL ESPAÑA SAU (MADRID Y DELEGACIONES)	90008752011994
344	46	BRITISH AMERICAN TOBACCO ESPAÑA, S.A.	90007152011991
345	46	BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA, SA	90014841012004
346	46	CADBURY ESPAÑA, S.L.	90010461011996
347	46	CARGOTEC IBERIA SA (ANTES HIAB S.A.)	90016622012007
348	46	CENTRO COOPERATIVO FARMACÉUTICO S.C.A.	90006062011989
349	46	CENTRO FARMACEUTICO DEL NORTE, SA Y CENTRO DISTRIBUIDOR DEL NORTE, SA	90014153012002
350	46	CEPSA COMERCIAL PETROLEO,S.A.	90101752012014
351	46	COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES PRODUCTOS QUIMICOS-INDUSTRIALES.DROGUERIA.PERFUMERIA.AFINES	99001095011981
352	46	UNION DE DETALLISTAS ESPAÑOLES, SOCIEDAD COOPERATIVA (UNIDE), GRUPO TÉCNICO, S.A., TRÍPODE, S.A. Y COIDEC, S.A.	90012283012000
353	46	COVIRAN, S.C.A.	90101662012013
354	46	DELEGADOS COMERCIALES DE HELADOS Y POSTRES SA	90015791012005
355	46	COMPAÑIA DE DISTRIBUCION INTEGRAL LOGISTA SA	90014192012002
356	46	COMERCIO MAYORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICAS	99001115011981
357	46	DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA SA	90010832011997
358	46	EZPELETA PLASTIVAL S.A	90101332012013
359	46	FEDERACION FARMACEUTICA, SOCIEDAD COOPERATIVA	90005672011984
360	46	FINANZAUTO S.A.	90002162011981
361	46	GRUPO IMPORTACO FRUTOS SECOS	90100053012012
362	46	HERMANDAD FARMACEUTICA DEL MEDITERRANEO, SOCIEDAD COOP. LIMITADA	90002472011982
363	46	HM.CLAUSE IBERICA, S.A.	90102052012015
364	46	IBERDROLA GRUPO	90012013011998
365	46	JOHN DEERE IBERICA, S.A.	90100442012011
366	46	KRAFT FOODS ESPAÑA COMMERCIAL, S.L. (FUERZA DE VENTAS CAMPO)	90007251011991
367	46	NEXTIRAONE ESPAÑA,S.L.U.	90015002012004
368	46	Nokia Solutions and Networks Spain, S.L.	90017852012010
369	46	NOVEDADES AGRICOLAS, S.A	90012622012000
370	46	NUMIL NUTRICION S.R.L.	90016532012007
371	46	NUNHEMS SPAIN, S.A.U.	90010212011996
372	46	PARKER HANNIFIN ESPAÑA S.A.	90003932011998
373	46	COMPAÑIA ESPAÑOLA PETROLEOS ATLANTICO S.A.	90001172011983
374	46	PHILIPS IBÉRICA, S.A.U.	90014612012003
375	46	PUNTOCASH SA	90014062012002
376	46	RECUPERACION Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	99004345011982
377	46	RECURSOS EN PUNTO DE VENTA, S.L.	90101242012013
378	46	REPSOL BUTANO S.A. PERSONAL DE TIERRA	90006510011991
379	46	SIEMENS ENTERPRISE COMMUNICATIONS, S.A.	90101162012013
380	46	SIEMENS, S.A. (UNICO PARA TODA LA EMPRESA)	90010642011997
381	47	AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO S.A.	11000405011982
382	47	ALAIN AFFLELOU ESPAÑA, S.A.U.	90101442012013
383	47	ALDEASA SA	90000252011981
384	47	ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION	41000105011982
385	47	ARC RETAIL IBERICA, S.L	28100591012015
386	47	AUTOBAR SPAIN SA (ANTES SEMATIC S.A.)	90004642011987
387	47	Axafone Telecomunicaciones, S.L.	90102112012015
388	47	BOFROST S.A.U.	90102032012015
389	47	CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA	99012695012000
390	47	CAFES LA BRASILEÑA SA	01002302011995
391	47	CASADO DE AMEZVA SL	18001712012000
392	47	CASH CONVERTERS Y SOCIEDADES VINCULADAS	90100193012014
393	47	Cazcarra, SL	08013922012006
394	47	CIMODIN, S.L.	90101742012014

395	47	Comerç al detall d'òptiques de Tarragona	43002185012001
396	47	Comerç de cansaladers, carnisers, despulles comestibles i detallistes de volate	08000755011993
397	47	Comerç de Catalunya per a Subsectors i empreses sense conveni propi	79001495011999
398	47	Comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars	79000085011993
399	47	Comerç del metall	43000105011994
400	47	Comerç del moble de Catalunya	79001695012000
401	47	Comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona	08005835011994
402	47	Comerç i importadors d'articles fotogràfics de la província de Barcelona.	08000785011994
403	47	Comerç Peix Fresc i Congelat de la província de Barcelona	08007015011994
404	47	Comerç tèxtil de la província de Barcelona	08000795011994
405	47	Comerç tèxtil-TARRAGONA	43000115011994
406	47	COMERCIO ALIMENTACION	01000325011981
407	47	COMERCIO DE ACTIVIDADES DIVERSAS	46000535011981
408	47	COMERCIO DE ALIMENTACION-HUELVA	21000575011981
409	47	COMERCIO DE ALIMENTACION-MADRID	28000715011982
410	47	COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS	99001125011982
411	47	COMERCIO DE VIDRIO Y CERAMICA	46000895011982
412	47	COMERCIO DEL MUEBLE	28000755011982
413	47	COMERCIO DEL MUEBLE CESTERIA Y ARTICULOS DE MIMBRE Y JUNCO	03001045011982
414	47	COMERCIO DEL PAPEL	23000345011981
415	47	COMERCIO EN GENERAL-CORDOBA	14000025011981
416	47	COMERCIO EN GENERAL-GUIPUZCOA	20000305011984
417	47	COMERCIO EN GENERAL-MALAGA	29004865011992
418	47	COMERCIO MATERIALES DE LA CONSTRUCCION	23000135011982
419	47	COMERCIO METAL	12000295011966
420	47	COMERCIO MUEBLES	01000355011981
421	47	COMERCIO PIEL	28000775011981
422	47	COMERCIO TEXTIL	01000365011981
423	47	COMERCIO TEXTIL-ÁLAVA	01000365011981
424	47	COMERCIO TEXTIL-VIZCAYA	48000595011982
425	47	COMERCIO ÚNICO DE LA PROVINCIA DE HUELVA	no indica
426	47	COMERCIO VARIO	28000805011982
427	47	CONSUM SOCIEDAD COOPERATIVA VALENCIANA	90012062012002
428	47	Conveni col·lectiu de treball de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona	08001815011995
429	47	CONVENIO COLECTIVO ANDALUZ DE TRABAJADORES, TRABAJADORAS, Y CAPITAL ANDALUCIA Y SOCIEDADES VINCULADAS	71100023012013
430	47	CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERIA, PAQUETERIA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CADIZ	11000725011981
431	47	Convenio Colectivo de Empresa de los Centros de Trabajo de Gipuzkoa de la empresa Punt Poma S.L:	20100121012013
432	47	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ROSARIO FATIMA DUQUE AGUILAR (MODAS DUQUE)	11100412012014
433	47	CONVENIO COLECTIVO DE KOODZA S.L.U.	90101472012013
434	47	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ÓPTICA ESPINOSA S.A.	03100132012013
435	47	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVITEL XXI, SL	71100302012013
436	47	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TORREHOGAR, S.L.	03100272012014
437	47	Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana	80100065012013
438	47	CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	28000745011982
439	47	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MERCADOS MUNICIPALES Y GALERIAS DE ALIMENTACION DE LA COMUNIDAD DE MADRID	28002795011981
440	47	CONVENIO COLECTIVO EMPRESA TAMON 2010, SLL	12100011012012
441	47	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL COMERCIO MINORISTA DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS Y PERFUMERIAS	99100145012014
442	47	CONVENIO COLECTIVO FARMACIA ZARCO RIOS, C.B.	18100222012013
443	47	Convenio Colectivo Oficina de Farmacia Avenida Moscatel 2 Velez Málaga	29100412012013
444	47	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS CASTELLON 2012-2014	12001375011988
445	47	CONVENIO COLECTIVO WORKCENTER SERVICIOS GENERALES DE DOCUMENTACIÓN, S.A	28100461012014
446	47	Convenio propio de los centros de trabajo de Bizkaia de la empresa PUNT ROMA, S.L.	48100171012012
447	47	COSTABLANCA INTEGRAL SYSTEMS, SL	03100382012015
448	47	DECATHLON ESPAÑA, S.A.	90011522011998
449	47	DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES	46000325011981

450	47	DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS,SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS	11003305012001
451	47	Detallistes d'alimentació, xarcuteries i mantegueries, lleteries i granges i lle	08001295011994
452	47	Detallistes d'ultramarins i queviures, supermercats i autoserveis	43000195011994
453	47	DEZA CALIDAD (ANTES DEZA ALIMENTACION, SA)	14002392012005
454	47	DIA S.A. Y TWINS ALIMENTACION S.A.	90017963012010
455	47	DIGITAL MILENIUM 2008 SL	71100322012013
456	47	DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L.	90100462012011
457	47	DROSOLU, S.L.	71001542012010
458	47	Eismann, SA	08014521012007
459	47	EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERIA	99016115012007
460	47	ESTACIONES DE SERVICIO-ESTATAL	99001995011981
461	47	ESTACIONES DE SERVICIO-GUIPUZCOA	20001615011992
462	47	ESTACIONES DE SERVICIO-VALENCIA	80000185011992
463	47	ESTACIONES DE SERVICIO-VIZCAYA	48004095011994
464	47	EURODEPOT ESPAÑA, S.A.	90016762012007
465	47	GAMESTOP IBERIA,S.L.U	90101792012014
466	47	Granada Unión Detallistas de Alimentación, S.A. -GRANUDA, S.A.-	90101522012013
467	47	GRANDES ALMACENES	99002405011982
468	47	GRUPO CHAMPION (Supermercados Champion, S.A. y Grupo Supeco-Maxor, S.L.)	90016103012006
469	47	GRUPO HERMANOS MARTÍN	71001573012010
470	47	GRUPO MERCADONA S.A., FORNS VALENCIANS FORVA S.A.U, MENA SUPERMERCADOS S.L. Y SASKIBE S.L.	90100183012014
471	47	I CONVENIO COLECTIVO CENTER¿S MAÑAS S.L.	18100322012013
472	47	I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA 40 GRADOS LENCERIA S.L.	03100221012013
473	47	I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOLBULEVAR SL	03100271012014
474	47	INDUSTRIAS COMERCIO TALLERES Y FABRICACION DE OPTICA	03000065011982
475	47	INDUSTRIAS DE PANADERIA, PASTELERIA, CONFI, BOLLE Y COMER DE LAS MISMAS DE CASTELLON Y SU PROVINC	12002095012008
476	47	Indústries de flequeria	25000225011995
477	47	JD-SPRINTER	90014663012006
478	47	KIABI ESPAÑA KSCE SA	90011772011998
479	47	L'Agrícola Regional, SA	08008472011995
480	47	MAQUINARIA IND, AGRICOLA,MATERIAL ELECT,APTOS ELECTRODOMESTIC,MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA	41000765011981
481	47	MASQUEPET.S.R.L.	90101402012013
482	47	MEGAEXIT, S.L	18100632012015
483	47	OFICINA DE FARMACIA PUENTE DE LA VIRREINA	29100402012013
484	47	OFICINAS DE FARMACIA-ESTATAL	99003895011981
485	47	OFICINAS DE FARMACIA-VIZCAYA	48000965011981
486	47	OPTICA. (COMERCIO TALLERES FABRICACION ETC)	28003015011981
487	47	PANADERIAS	48001785011981
488	47	PANADERIAS FABRICAS Y EXPENDEDORES DE PAN	28003035011981
489	47	PEPSICO FOOD AIE	21000541011981
490	47	PRIMARK TIENDAS, S.L.U.	90018062012010
491	47	PROMOTORA DE DETALLISTAS DE ALIMENTACION SA	14001552011994
492	47	PROSEGUR ALARMAS, SA.	90101052012012
493	47	REPOMARKET, S.L.U.	90101732012013
494	47	SAFETY-KLEEN ESPAÑA, S.A.	90016632012007
495	47	SALESTARGET,S.L.	90102162012015
496	47	SECTOR MINORISTA DE CARNICERIA PARA CASTELLON Y VALENCIA	80000385011999
497	47	SOLOPTICAL CORDOBA SL	03100351012015
498	47	SUCESORES DE MANUEL RUIZ GARCIA, SL (XI CONVENIO)	11002062011991
499	47	SUMAYBA SL	18001482011997
500	47	SUPERCOR, S.A. Y TIENDAS DE CONVENIENCIA, S.A.	90100113012013
501	47	SUPERMERCADOS AUTOSERVICIOS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACION EN GENERAL	03000655011981
502	47	SUPERMERCADOS GRUPO EROSKI	90015923012006
503	47	SUPERMERCADOS SABECO, S.A.	90007632011992
504	47	SUPERSOL SPAIN, S.L.U., CASHDIPLO, S.L.U. Y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA, S.L.U.	90100103012013
505	47	Tintorerías i bugaderies no industrials	25000615011994
506	47	TRANE AIRE ACONDICIONADO SL	90012192012003
507	47	VISUALIS IBERICA S.L.	12100041012013

508	56	2005 ESPLUGUES, SLU	08101142012015
509	56	2005 HOSPITALET GRAN VIA, SLU	08101032012015
510	56	BERNETSALVA SL	43100152012013
511	56	BURGERCAMPO, S.L.	90102192012015
512	56	CITY RESTAURANT S.L.U.	08101152012015
513	56	Comida Sana Mediterránea, SL	08013032012004
514	56	CONVENI COL·LECTIU PER A LA INDUSTRIA D'HOSTALERIA I TURISME DE LLEIDA	25100025012013
515	56	CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA RESLUD, S.L.U	25100052012014
516	56	Conveni Col·lectiu Interprovincial del sector de la Industria d'Hosteleria i Turisme de Catalunya	79000275011992
517	56	Convenio colectivo para los/as trabajadores/as de la residencia municipal S. Juan e Zumaia gestionado por Auzo-Lagun s.coop2013-2014	20100671012014
518	56	CONVENIO COLECTIVO DA BRUNO A CASA SL	29100572012014
519	56	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MICARGUEL GRANADA, S.L.	18100082012012
520	56	convenio colectivo de la empresa carber maquinista slu para el periodo 1.01.2014 - 31.12.2018	08100822012014
521	56	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUSION PASION, S.L.	18100422012014
522	56	CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO CAFETERÍA HOSPITAL RAMÓN Y CAJAL DE MADRID DE LA EMPRESA EUREST COLECTIVIDADES S.L	28100312012012
523	56	CONVENIO COLECTIVO ERGON SAN PEDRO S.L.	29100582012014
524	56	CONVENIO COLECTIVO ESPLIEGO INVERSIONES S.L.	29100562012014
525	56	Convenio colectivo Nice Experience, S.L.U.	03100231012013
526	56	CONVENIO COLECTIVO ORAN SASSO S.L.	29100020012014
527	56	CONVENIO COLECTIVO PARA ALC HOSTELERIA SL	03100172012013
528	56	CONVENIO COLECTIVO PARA AZNARZURIAGA S.L.	46100392012013
529	56	Convenio colectivo para el personal auxiliar de geriatría gestionado por Auzo-Lagun S.coop en el centro de la Residencia Ntree. Sra. La Paz de Egia 2013-2014	20100661012014
530	56	CONVENIO COLECTIVO PARA FAMILYSEVEN, S.L.	46100402012013
531	56	CONVENIO COLECTIVO PARA UNO PLUS RESTAURACIÓN, S.L.	03100282012014
532	56	CONVENIO COLECTIVO PASTADA BRUNO S.L.	29100030012014
533	56	CONVENIO COLECTIVO PELSABA, S.L.	11100042012011
534	56	CONVENIO COLECTIVO RESTAURANTES EMILIO FERRANDO, S.L. CENTRO DE TRABAJO XIRIVELLA	46100191012014
535	56	CONVENIO COLECTIVO WOK STREET, S.L.	08100432012013
536	56	CONVENIO DE EMPRESA DE ANTONIO RAMIREZ CARMONA	18100492012014
537	56	CONVENIO DE EMPRESA DE RAMIREZ CERVERA E HIJOS SL	18100482012014
538	56	CONVENIO DE EMPRESA DE RESTAURANTE VEGETARIANO RAICES SL	18100582012014
539	56	CONVENIO PROVINCIAL DE LA EMPRESA COCINADOS MIRABUENO SL	14102922012014
540	56	DRT CATORCE CAMPAMENTO, S.L.	28101052012015
541	56	ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO	99008685011994
542	56	EODORA T GRUPO DE RESTAURACIÓN, S.L.	28100982012015
543	56	Establiments Viena, SA	79001552011999
544	56	EXFRAN, S.L	28100160012015
545	56	FRANQUICIAS NECO S.L.	46100632012015
546	56	GARENA REST., S.L.	28101042012015
547	56	GARRAFICUS, S.L	08101132012015
548	56	GATE GOURMET SPAIN S.L (LA MUÑOZA) 2010 - 2013	28002182011986
549	56	GRUPO DE EMPRESAS RODILLA	90016783012008
550	56	GRUPO DE EMPRESAS VIPS	90016793012008
551	56	GRUPO HOSTELERO DIVERSIA S.L.	28100972012015
552	56	GRUPO ZENA	90016723012008
553	56	HOSTELERÍA GADITANA PUERTA DEL MAR, S.L.	11003141012001
554	56	HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS	28002085011981
555	56	HOSTELERIA Y TURISMO	04000365011982
556	56	HOSTELERIA-CÓRDOBA	14000355011982
557	56	HOSTELERÍA-ESTATAL	99010365011900
558	56	HOSTELERIA-SEVILLA	41001465011981
559	56	I CONVENIO COLECTIVO DE DEHESA SANTA MARIA FRANQUICIAS, S.L.	08100792012014
560	56	I Convenio Colectivo de la Empresa Doctor Sándwich S.L	28100452012013
561	56	I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESA "PANS & COMPANY / EAT OUT"	90100043012012
562	56	INDUSTRIA DEL SECTOR DE LAS COLECTIVIDADES	79100055012013
563	56	INLACODE (INTEGRACION LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS, S.L.)	41004162012004
564	56	KFC Restaurants Spain, S.L.	90101872012014
565	56	LLOBREGATICUS, S.L	08100352012013

566	56	MACMAR RESTAURANTES, S.L.	43100162012013
567	56	MARALPA ALIMENTARIA SLU	08100942012014
568	56	MCDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA INC.-MALAGA	29007172012007
569	56	MCDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA INC.-SEVILLA	41004602012007
570	56	MCDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA. INC.-MADRID	28008072011993
571	56	NEBRASKA BLANCO HERMANOS, S.L.	28100932012015
572	56	Nemba RCH, SL	43002541012004
573	56	OCIO JATIVA SL	46100672012015
574	56	Osona 1959, SL	08011862012001
575	56	PASTIFICIO SERVICE SL.	90101902012014
576	56	PENEDESICUS, S.L	08100362012013
577	56	QUICK MEALS IBERICA S.L.	90101532012013
578	56	RESTABELL FRANQUICIAS, S.L.	90101042012012
579	56	RESTAURANTE ROVEL SLU	43100262012015
580	56	RESTAURANTES CUATRO CAMINOS SL	28009572011996
581	56	RESTAURANTES McDONALD¿S S.A.U.-BARCELONA	08010002011998
582	56	SECALI REUS S.L.	43100272012015
583	56	SERAMEBA SLU	08011562012001
584	56	SERVICIO RAPIDO COSTA BRAVA SLU	17100182012014
585	56	SIERRA MORATA, S.L.	11004112012008
586	56	Sisdelsis, SL	08012982012004
587	56	SISTEMES DE RESTAURACIO CATALUNYA, S.L.U.	08013012012004

Con la Financiación de:



Código de acción: AT-0093/2014