

RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL ANDALUZA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Aprobadas por Acuerdo del Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de 17 de diciembre de 2025.



RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL ANDALUZA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las recomendaciones sobre buenas prácticas y cláusulas convencionales que se proponen por la comisión técnica de trabajo del CARL en materia de prevención de riesgos laborales se enmarcan en el desarrollo del objetivo estratégico 7 del II Plan de apoyo del CARL a la negociación colectiva laboral andaluza, referido a la promoción de la sensibilización y generación de cultura preventiva de la seguridad y la salud en el trabajo. Asimismo toman en consideración las directrices, los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo establecidos en documentos recientes en materia de prevención de riesgos laborales, como la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027* o el *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (V AENC), de mayo de 2023, cuyo Cap. VIII se dedica a la seguridad y salud en el trabajo, así como la tercera Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024/2028 y más concretamente dentro del I Plan de Actuación de la EASST 24/28, en cuya medida 82 se recoge la acción “Promover la colaboración con el CARL, para lanzar recomendaciones a las personas negociadoras de convenios colectivos, en materia de seguridad y salud laboral”. De manera que estas recomendaciones lo son como complemento a la labor investigadora, de sensibilización y de información del IAPRL.

1. En dichos documentos se destaca la importancia de un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral, con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Dichos documentos destacan la necesidad de incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa, la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral, la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia y la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral y de la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, y el llevado a cabo a través de los medios digitales.

Se subraya la necesidad de potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva y la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.

Se reclama mayor atención a la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo la de las personas trabajadoras designadas y la representación de las mismas con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Se pone el acento en la necesidad de Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes, acordes con el artículo 24 de la LPRL.

2. Existe consenso en que la negociación colectiva es una vía idónea para avanzar en la mejora de las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo. Queremos subrayar que la cultura de la prevención debe apoyarse en el compromiso y responsabilización de todas las partes en la gestión y ejecución de la prevención de riesgos laborales, y la negociación colectiva es un instrumento imprescindible para facilitar dicha cultura preventiva.

De cara al papel de una recomendación sobre cláusulas negociales en esta materia, conviene tener en cuenta que estamos ante una temática con un desarrollo técnico y jurídico elevado, con un importante bloque normativo de Derecho necesario mínimo indisponible (art. 2.2

LPRL), y donde existe un importante desarrollo de protocolos y guías divulgativas de cláusulas convencionales al efecto, que hemos tomado en consideración en la elaboración de las presentes recomendaciones.

En este contexto normativo y documental llamamos la atención sobre el papel de la negociación colectiva, que debe atender al objetivo de adaptación de la regulación legal a las características de cada sector de actividad o de la organización empresarial y de sus plantillas.

Además, como otras recomendaciones y cláusulas convencionales aprobados por esta comisión técnica, la propuesta que se realiza trata de ser respetuosa de la autonomía de los agentes negociadores. Hay que añadir, además, que esta temática es ampliamente recogida en los convenios colectivos en Andalucía, tanto en convenios sectoriales, como de empresa. Así lo reflejan los *Informe de la negociación colectiva andaluza* que elabora el *Observatorio de la Negociación Colectiva* de la *Cátedra de negociación colectiva y relaciones laborales de Andalucía UNIA-CARL*, aunque, como también se indica en dichos *Informes*, es oportuno ampliar y enriquecer los contenidos en materia de PRL tomando en consideración las buenas prácticas convencionales, siendo oportuna en este sentido la elaboración de una guía de buenas prácticas extraída de nuestra experiencia negocial.

Por tales motivos las cláusulas convencionales que se proponen se conciben a modo de cláusulas de referencia, y se centran en recomendaciones generales, de tipo procedimental y poniendo el acento en nuevos retos, con una función pedagógica, sin pretensiones prescriptivas (cuestión que se remite a las mesas de negociación), por tanto, con una configuración abierta que permita su adaptación y mayor concreción según sectores y empresas, y favorezcan una gestión preventiva más integrada y eficaz en las Pymes.

I. CLAUSULAS GENERALES SOBRE PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

- Las empresas deben integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión general. Una adecuada identificación de los riesgos laborales y su naturaleza y la medición de las cargas de trabajo es esencial en la evaluación de riesgos y en la planificación de la prevención.

La empresa debe avanzar en una gestión preventiva más integrada y eficaz, valiéndose de los recursos humanos y técnicos, internos y externos, previstos en la Ley 31/1995 y el RD 39/1997, y adaptándolos al tamaño y perfil empresarial.

En las Pymes se recomienda la elaboración de una planificación preventiva de extensión reducida, sencilla, eficiente, y de fácil comprensión.

- Se debe integrar la perspectiva de género en el conjunto de principios de la acción preventiva, explicitando además la obligación de su integración en el plan de prevención, identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación, y vigilancia de la salud.
- Recomendamos que los convenios colectivos prioricen la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

II. CLAUSULAS SOBRE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN.

- En la política empresarial de prevención de riesgos laborales, su planificación y la organización de recursos y servicios de prevención debe garantizarse el derecho de participación, a través de la información y consulta, y, en su caso, la negociación con la representación de los trabajadores en la empresa, los delegados y delegadas de prevención, y el Comité de Seguridad y Salud.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras participarán en la planificación de la actividad preventiva, en particular, en la elaboración del plan de prevención y el seguimiento de las medidas preventivas. Dicho seguimiento incluirá la revisión del plan de prevención o cuando se contemplen los casos por los que hay que revisar la evaluación de riesgos, accidentes, cambios en los procesos, equipos, etc..., y la adopción de medidas correctoras, en su caso, con una periodicidad anual o bianual, o en los términos que se acuerden entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- De acuerdo con el apartado primero del art. 37 LPRL, deben respetarse los derechos de participación que la LPRL reconoce a los representantes de las personas trabajadoras y a los delegados y delegadas de prevención. Estos gozarán de las garantías del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, aunque no ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores. En este último supuesto, en el ejercicio de su actividad de representación en materia preventiva, los delegados y delegadas de prevención dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 ET.

Respetando los mínimos previstos en la norma, podrá pactarse una adaptación del crédito horario para la actividad de representación en materia preventiva según las características y tamaño de la empresa.

Conforme al apartado tercero del art. 37 LPRL, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar las visitas de los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y de la inspección de trabajo en las visitas para comprobar el cumplimiento de la normativa preventiva, y el tiempo dedicado al desplazamiento a los lugares de trabajo para conocer las circunstancias de posibles siniestros laborales.

III. CLAUSULAS SOBRE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- La empresa debe establecer un plan de prevención de riesgos laborales, conforme a las previsiones del art. 16 LPRL. En la elaboración de dicho plan y en su actualización periódica se consultará a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa y, en su caso, a los delegados y delegadas de prevención.

La evaluación de riesgos prestará especial atención a los puestos de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, riesgos ergonómicos, particularmente por trastornos musculoesqueléticos, riesgos por el uso de pantallas y dispositivos electrónicos, y riesgos psicosociales.

- La evaluación de riesgos laborales debe prestar atención a la salud mental de las personas trabajadoras. En particular, debe darse una atención singular a los riesgos

psicosociales, en especial por estrés laboral, violencia y acoso en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo. Es esencial que los protocolos al efecto adopten una perspectiva de género en su elaboración.

- En la planificación preventiva se prestará una atención singular a trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, personas trabajadoras de edad, jóvenes y menores de edad, y con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como las personas contratadas por empresas de trabajo temporal, de acuerdo con las previsiones de los artículos 25 a 28 LPRL.
- La planificación preventiva empresarial considerará los riesgos derivados de condiciones ambientales extremas conforme a los arts. 14 y 16 LPRL. Se evaluará el riesgo de exposición a fenómenos meteorológicos adversos (como altas temperaturas, DANA, entre otros) a los que puedan quedar expuestos determinados puestos de trabajo, especialmente los que puedan ser ocupados por colectivos de trabajadores y trabajadoras vulnerables, y se aplicarán, en su caso, medidas proporcionales a la exposición real y la naturaleza del riesgo. Es recomendable tomar en consideración las guías técnicas del INSST que existan al efecto.
- Se recomienda abordar las adicciones mediante planes de prevención e instrumentos para identificarlos y afrontarlos, con la participación de la representación de los trabajadores. Tales planes de prevención deberían tomar en consideración una vertiente preventiva (con medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción de las adicciones y promociones hábitos saludables), asistencial (que facilite el acceso a programas de tratamiento en los términos que se acuerden) y reinsertiva (orientada a facilitar la recuperación de la salud y la reincorporación a su puesto de trabajo, sin que estos datos puedan ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora). El acceso al tratamiento es voluntario y no debe implicar asunción de coste alguno para la empresa.

IV. VIGILANCIA PERIÓDICA DE LA SALUD

- La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, tanto individual como colectiva. Debe existir una vinculación entre evaluación de riesgos por puestos de trabajo y reconocimientos médicos, de forma que los reconocimientos médicos se realizarán en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Se debe garantizar un reconocimiento médico inicial, periódico y con motivo de la reincorporación tras un relevante periodo de IT, siguiendo las indicaciones del servicio médico de vigilancia de la salud.

Los reconocimientos serán voluntarios, salvo que se consideren obligatorios por las causas del art. 22.1.2 LPRL. En estos casos será preceptivo el informe previo de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. La persona trabajadora tendrá derecho a conocer previamente el tipo de pruebas médicas obligatorias.

Las medidas de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo garantizando la información a las mismas sobre el tipo y alcance del reconocimiento médico, respetando el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora, y

la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo.

Se deben prever protocolos de actuación en los supuestos en que las actividades de vigilancia de la salud detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, que incluyan la información a las personas trabajadoras afectadas y a los órganos de representación en materia preventiva, salvaguardando la confidencialidad. Del mismo modo se informará al comité de salud y seguridad con el fin de que colabore en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas. Dicha información carecerá de datos personales en aras de mantener la confidencialidad.

V. CLAUSULAS SOBRE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

- La empresa desarrollará una política de sensibilización, información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales y de fomento de la cultura preventiva en la empresa. Dicha política deberá tomar en consideración la perspectiva de género en la planificación de estas políticas.
- La formación de los trabajadores y trabajadoras es esencial para favorecer la integración de la prevención en la gestión de la empresa. La empresa elaborará planes de formación suficientes y adecuados en materia preventiva, en particular respecto de los riesgos presentes en el puesto de trabajo. Dicha planificación se realizará con participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Conforme a los artículos 19.2 LPRL y 23.1 d) ET, las actividades formativas deberán impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas justificadamente, pero en todo caso computando como tiempo de trabajo efectivo. El coste de la formación no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

Los planes de formación se dirigirán a todos los trabajadores y trabajadoras independientemente del tipo de contrato y su carácter a tiempo parcial o a tiempo completo. Así mismo se tendrá en cuenta los tipos de trabajo y los riesgos, incluyendo los riesgos emergentes.

Se recomienda que los convenios colectivos contemplen el deber de las personas trabajadoras de participar en los planes de formación que se consideren obligatorios por razones de seguridad en función del puesto de trabajo.

- Los planes de formación incluirán programas específicos de formación de los representantes de los trabajadores, en particular de los delegados de prevención, así como de los mandos intermedios de la empresa. Asimismo, a los delegados y delegadas de prevención se les facilitará la asistencia a cursos en materia de prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados acreditados, así como los organizados por los sindicatos o las patronales.

VI. CLAUSULAS SOBRE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

- En aplicación del artículo 24 de la LPRL y el RD 171/2004, sobre obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, es decir, de empresas auxiliares y contratas y subcontratas, se verificará al inicio de la actividad y se realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan. De dicha actividad se dará información a la representación de los trabajadores, y, en su caso, se dará participación en dicho seguimiento al Comité de Seguridad y Salud de la empresa.
- Se debe verificar que las empresas contratistas y subcontratistas adoptan las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos.
- En estos supuestos de concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, se habilitarán mecanismos sencillos, eficaces y ágiles de coordinación de la actividad preventiva entre las empresas intervinientes y la representación de los trabajadores de las mismas y, en su caso, los delegados y delegadas de prevención de las mismas.

VII. CLAUSULAS SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL Y TRABAJO A DISTANCIA

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. El ejercicio del derecho se sujetará a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a delimitar las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
- La evaluación de riesgos deberá evaluar y prevenir los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos en el trabajo a distancia, debiendo tenerse en cuenta el lugar y la duración y distribución de la jornada de trabajo, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Cuando incluya la visita al domicilio, la evaluación de riesgos deberá contar con la autorización de la persona trabajadora y ser respetuosa del derecho a la intimidad de la misma.

VIII. CLAUSULAS SOBRE RETORNO AL TRABAJO TRAS UN PERIODO PROLONGADO DE BAJA.

- La planificación de la previsión preventiva prestará especial atención a la gestión del retorno al trabajo tras las bajas por contingencias profesionales de larga duración, así como la posibilidad de adaptación del puesto (art. 25. LPRL).